Отчет о корпоративной социальной ответственности ГМК «Норильский никель»

2010 год

Содержание

Обращение Генерального директора 4
О Компании «Норильский никель» 6
Рамки и принципы Отчета 13

1. Социальная ответственность и заинтересованные стороны 15
1.1. Социальная миссия и ответственность 15
1.2. Управление в области устойчивого развития 16
1.3. Информационная политика 26
1.4. Взаимодействие с заинтересованными сторонами 28

2. Стратегия развития – экономический рост 36
2.1. Экономическая политика и экономические показатели 36
2.2. Инвестиционное развитие и модернизация производства 40
2.3. Сбытовая политика 43
2.4. Транспортная независимость 45
2.5. Энергосбережение и альтернативные источники энергии 47
2.6. Ответственность за продукцию 49

3. Охрана окружающей среды – приоритетные направления 53
3.1. Развитие системы экологического менеджмента 53
3.2. Показатели экологической результативности 57
3.3. Сохранение и восстановление биоразнообразия 67

4. Промышленная безопасность и охрана труда 69
4.1. Политика в области промышленной безопасности и охраны труда 70
4.2. Профилактическая работа в области промышленной безопасности и охраны труда 75
4.3. Показатели результативности в области охраны труда и промышленной безопасности 77

5. Политика в отношении персонала – курс на долгосрочное партнерство 81
5.1. Основные принципы и подходы в социальной политике 81
5.2. Характеристики персонала 84
5.3. Социальное партнерство в сфере труда 88
5.4. Вознаграждение и мотивация 91
5.5. Подбор, профессиональная подготовка и развитие персонала 95
5.6. Социальные программы 102

6. Содействие социально-экономическому развитию территорий присутствия 110
6.1. Налоговые платежи 110
6.2. Занятость населения территорий присутствия 111
6.3. Вклад в развитие территорий присутствия 112
6.4. Благотворительность 114

Выполнение задач за 2010 год и задачи на 2011 год 120
Заключение Совета РСПП по нефинансовой отчетности о результатах рассмотрения Отчета о КСО ГМК «Норильский никель» с целью общественного заверения 124

Приложение 1. Таблица соответствия Отчета Руководству GRI (версия 3.0) и базовым индикаторам результативности (РСПП) 126
Приложение 2. Основные показатели деятельности 132
Приложение 3. Показатели GRI в области охраны окружающей среды и использования материалов 137
Приложение 4. Основные подразделения Группы, по которым в Отчете представлена консолидированная информация в областях устойчивого развития 142

Глоссарий 144
Список сокращений, используемых в Отчете 146
Контактная информация 148
Обратная связь 149

Обращение Генерального директора ГМК «Норильский никель»



**Уважаемые читатели!
Дорогие коллеги!**

Представляю вашему вниманию Отчет о корпоративной социальной ответственности ГМК «Норильский никель» за 2010 год.

Этот год был для нас юбилейным: исполнилось 75 лет Норильскому горно-металлургическому комбинату, 75 лет – норильской науке, 50 лет – открытию богатейших рудных месторождений Талнаха, 50 лет – предприятию по производству никеля в Харьявалте (Финляндия).

И мы горды тем, что Компания в настоящий момент является одним из лидеров в области корпоративного управления, открытости и информационной прозрачности, на практике реализует принципы социальной ответственности бизнеса, а также программы технологической модернизации и экологической безопасности.

Отчетный год для ГМК «Норильский никель» был успешным. Он показал, что взятый менеджментом Компании курс на повышение эффективности был верным, и нам удалось минимизировать возможные последствия кризиса. За 2010 год капитализация Компании выросла почти на 90% – это самый лучший результат среди всех горно-металлургических компаний мира. Выручка Компании составила более 12 млрд. долларов США, чистая прибыль – свыше 3 млрд. долларов США. В бюджеты всех уровней Компания в 2010 году заплатила около 75 млрд. рублей – почти в 3 раза больше, чем в 2009 году.

Будущее Компании зависит от инвестиций и модернизации. В 2010 году приоритетом нашей инвестиционной деятельности стало повышение экономической эффективности производства, в том числе за счет внедрения прогрессивных технологий. Но эта работа не ограничивается одним годом.

В 2010 году была разработана Стратегия производственно-технического развития Компании на период до 2025 года, в декабре ее в целом одобрил Совет директоров.

Стратегия позволит «Норильскому никелю» существенно увеличить производство, расширить географию присутствия и продуктовую линейку. Мы хотим, чтобы наши долгосрочные планы были понятны для работников, акционеров и инвесторов, как действующих, так и потенциальных.

В центре внимания руководства Группы компаний «Норильский никель» постоянно находятся вопросы охраны окружающей среды, энергосбережения и повышения энергоэффективности производства.

Реализуя основные принципы своей Экологической политики, Компания осуществляет модернизацию производства, внедряет современные технологии, выполняет мероприятия, направленные на поэтапное сокращение выбросов загрязняющих веществ в атмосферу, снижение объемов сбросов загрязненных сточных вод в водные объекты, обустройство объектов размещения отходов. Результатом этих мероприятий стало, в том числе, снижение выбросов диоксида серы Заполярным филиалом по сравнению с уровнем 2009 года на 36,6 тыс. тонн, а также уменьшение на 2 тыс. тонн суммарной массы сброса загрязняющих веществ со сточными водами. Эта работа будет продолжена. В частности, объявлен международный тендер по выбору подрядчика, который внедрит на предприятиях Заполярного филиала новые технологии утилизации диоксида серы.

Любая компания стремится к сокращению транспортных расходов. ГМК «Норильский никель» создала свой собственный ледовый флот, чтобы обеспечить транспортную независимость от сторонних компаний. Сегодня можно говорить о том, что решение о создании собственного флота оправдало себя. В 2010 году Компания впервые отправила свою продукцию в Китай напрямую Северным морским путем, и этот маршрут оказался значительно эффективнее, чем классический путь через Суэцкий канал. Мы будем развивать это направление, тем более что это не только выгодно для Компании, но и отвечает стратегическим интересам России, обеспечивая ее присутствие в Арктике.

ГМК «Норильский никель» высоко оценивает потенциал рынка ЕС для реализации своей продукции. Компания одной из первых среди российских металлургических предприятий приступила к подготовке и реализации требований Регламента Евросоюза REACH: своевременно прошла предварительную регистрацию, в установленный срок завершила регистрацию многотоннажной продукции. Однако много задач еще предстоит решить: перейти на новую предупредительную маркировку продукции, обеспечить последующие этапы регистрации, работать в консорциумах производителей по обновлению данных по безопасности веществ на основе международных научных исследований.

Мы осознаем, что самое важное, что у нас есть – это человеческий капитал. Благополучие Компании невозможно без благополучия ее сотрудников. Поэтому мы продолжаем реализацию социальных программ, а после утверждения Стратегии производственно-технического развития намерены начать работу над кадровой стратегией. С учетом демографической ситуации в России, в связи со старением населения мы должны четко понимать, кто будет у нас работать и что мы должны для этого сделать.

В целях повышения социальной защищенности работников в рамках исполнения Соглашения, заключенного в ходе визита в г. Норильск Председателя Правительства РФ В.В. Путина, с 1 декабря 2010 года условно-постоянная составляющая заработной платы увеличена до уровня 70%. Средняя заработная плата работников российских предприятий Группы в 2010 году выросла на 14,7%. Увеличены расходы на социальные программы. Инвестиции только на оздоровление сотрудников составили более 1,5 млрд. рублей.

ГМК «Норильский никель» продолжает работу по снижению производственного травматизма. В 2010 году в процессе совершенствования существующей в Компании системе управления промышленной безопасностью и охраной труда внедрены новые элементы системы контроля за соблюдением требований охраны труда и промышленной безопасности. В результате проведенных мероприятий уровень производственного травматизма на российских предприятиях Группы в 2010 году снизился по сравнению с 2009 годом на 8%, коэффициент частоты травматизма – почти на 9%, потеря дней нетрудоспособности в результате несчастных случаев – на 5,7%.

В отчетном году в Компании была продолжена реализация программ, связанных с привлечением и сохранением персонала, молодых специалистов и квалифицированных рабочих, мотивацией работников, улучшением условий их труда и отдыха. Создание авиаперевозчика NordStar Airlines на базе авиакомпании «Таймыр» позволило заметно снизить стоимость авиабилетов, открыть новые авиарейсы и тем самым расширить возможности для проведения отдыха работников и членов их семей в благоприятных климатических условиях.

Был сделан новый шаг в развитии системы взаимодействия с учреждениями начального, среднего и высшего образования. В августе 2010 года было подписано рамочное Соглашение о стратегическом партнерстве с Сибирским Федеральным Университетом – одним из ведущих вузов Красноярского края.

Начата реализация новой социальной программы «Наш дом». Программа направлена на создание стабильного профессионального кадрового ядра Компании в долгосрочном периоде. Социальная составляющая программы – жилье на «материке» на условиях софинансирования. Инвестиции в проект со стороны ГМК «Норильский никель» в 2010 году составили более 4 млрд. рублей.

В ходе визита Председателя Правительства Российской Федерации В.В. Путина в г. Норильск в августе 2010 года

были подписаны два четырехсторонних соглашения между Министерством регионального развития Российской Федерации, Красноярским краем, муниципальным образованием город Норильск и Компанией.

Общая стоимость программы переселения жителей городов Норильска и Дудинки в благоприятные регионы страны и программы модернизации инфраструктуры и жилищного фонда г. Норильска составляет более 27 млрд. рублей. Вклад Компании – 9,6 млрд. рублей.

Наши главные ориентиры – вести бизнес добросовестно, эффективно, соблюдать законодательство и международные нормы, способствовать устойчивому развитию общества, уважать права человека и учитывать интересы будущих поколений.

Генеральный директор –
Председатель Правления
В.И. Стржалковский

О Компании «Норильский никель»





ГМК «Норильский никель» – крупнейший в мире производитель никеля и палладия, один из крупнейших производителей платины и меди. Помимо этого, Норильский никель производит побочные металлы – кобальт, хром, родий, серебро, золото, иридий, рутений, а также селен, теллур и серу.

Основными видами деятельности предприятий Группы являются поиск, разведка, добыча, обогащение и переработка полезных ископаемых, производство, маркетинг и реализация цветных и драгоценных металлов.

Производственные подразделения Группы находятся на четырех континентах в шести странах мира – России, Австралии, Ботсване, Финляндии, США и ЮАР.

Основные российские производственные подразделения Группы являются вертикально интегрированными и включают в себя:

- Заполярный филиал ОАО «ГМК «Норильский никель» (далее – «Заполярный филиал» или «ЗФ»);
- ОАО «Кольская горно-металлургическая компания» (далее – «Кольская ГМК» или «КГМК»).

Заполярный филиал находится на Таймырском полуострове, являющемся частью Красноярского края, расположен за Полярным кругом. Транспортное сообщение филиала с другими регионами страны осуществляется по р. Енисей и Северному морскому пути, а также посредством воздушного сообщения. Кольская ГМК, расположенная на Кольском полуострове, является ведущим производственным комплексом Мурманской области и полностью интегрирована в транспортную инфраструктуру Северо-Западного федерального округа.

В Австралии ГМК «Норильский никель» владеет: предприятием по добыче и выщелачиванию латеритных никелевых руд Norilsk Nickel Cawse; предприятиями по добыче и обогащению никелевых руд Black Swan, Waterloo[1], Lake Johnston[2].

1 В конце 2008 – начале 2009 года производство на предприятиях Cawse, Black Swan, Waterloo было остановлено ввиду неблагоприятных экономических условий и ухудшения ситуации на рынке никеля.

2 В 2009 году производство на данном предприятии было остановлено ввиду неблагоприятных экономических условий и ухудшения ситуации на рынке никеля. В настоящее время ведутся восстановительные работы как на руднике, так и на обогатительной фабрике. В течение 2011 года Группа планирует возобновить производство никелевого концентрата на предприятии Lake Johnston.

ГМК «Норильский никель» принадлежит 85% акций предприятия по добыче сульфидного никеля Tati Nickel Mining Company (далее – Tati Nickel), находящегося в Ботсване. Производственный комплекс Tati Nickel включает в себя никелевый рудник открытого типа Phoenix, подземный никелевый рудник Selkirk, в настоящее время находящийся в стадии подготовки к разработке открытым способом, а также обогатительную фабрику мощностью переработки до 12 млн. тонн руды в год по технологии DMS и традиционной флотации.

Завод Norilsk Nickel Harjavalta Oy (далее – NN Harjavalta), входящий в состав Группы, является единственным никелерафинировочным заводом в Финляндии. NN Harjavalta перерабатывает сырье австралийских и африканских подразделений Группы, а также никелесодержащие полупродукты сторонних поставщиков.[1]

Норильскому никелю принадлежит 50% акций предприятия по добыче никеля Nkomati Joint Venture (далее – Nkomati) в ЮАР[2], разрабатываемого совместно с компанией African Rainbow Minerals (ARM). Предприятие Nkomati является единственным в ЮАР производителем металлов, специализирующимся на добыче никеля. Попутно добываются медь, металлы платиновой группы и хром.

В Группу также входят: научно-исследовательский институт ООО «Институт Гипроникель», расположенный в Санкт-Петербурге с отделениями в городах Норильск и Мончегорск.[3]

ГМК «Норильский никель» имеет собственную глобальную сеть представительских и сбытовых офисов в России, Великобритании, Китае, США и Швейцарии.

Среднесписочная численность предприятий Группы компаний «Норильский никель» в 2010 году составила 82,7 тысяч человек, включая 2,3 тыс. работников зарубежных активов (табл. 1). Основная доля работников российских предприятий (66%) трудится на территории в г. Норильске и Таймырском муниципальном районе (далее – ТМР).

При определении стратегии своего развития и текущей деятельности ГМК «Норильский никель» исходит из того, что обязательным условием устойчивого и эффективного развития бизнеса является неуклонное следование принципам социальной и экологической ответственности.

Таблица 1. Динамика среднесписочной численности персонала по Группе компаний «Норильский никель», 2008-2010 годы (чел.)

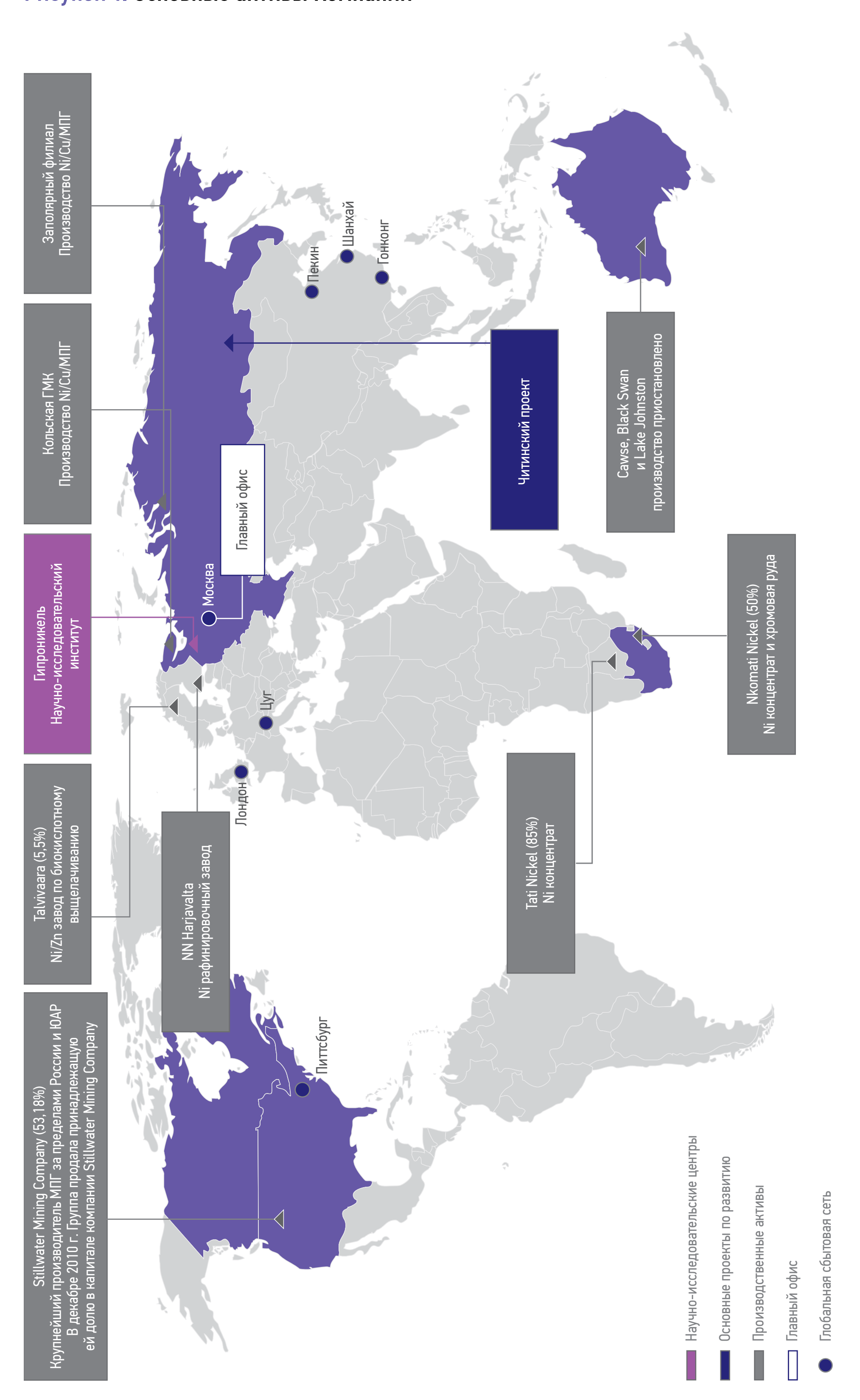
	2008	2009	2010
РФ	84 040	80 082	80 417
США	1373	1323	9
Европа	312	302	315
Азия	–	15	17
Австралия	652	268	24
ЮАР	409	817	842
Ботсвана	1183	1114	1094
Бурунди	–	–	6
Всего	**87 969**	**83 921**	**82 724**

1 Концентраты предварительно перерабатываются по соглашению на плавильном заводе Boliden Harjavalta, расположенном в пределах единого с заводом NN Harjavalta индустриального парка Suurteollisuuspuisto в Финляндии. Штейны и прочие полупродукты с высоким содержанием никеля поставляются напрямую на завод NN Harjavalta.

2 В ЮАР расположен также офис Norilsk Nickel Africa (NNAf). В 2010 году в связи с завершением интесивной фазы расширения компании Nkomati и созданием представительства Компании в Ботсване, было проведено сокращение численности штата в NNAf с 31 до 15 человек.

3 Научно-техническое подразделение Norilsk Process Technology Pty Ltd. в Австралии было расформировано в начале 2010 года. Часть лабораторного оборудования продана в ООО «Институт Гипроникель».

Рисунок 1. **Основные активы Компании**



75 лет Норильскому комбинату





В 2010 году Норильский комбинат отмечал свой 75-летний юбилей. С «Норильским никелем» и Норильским комбинатом тесно связана история возникновения одного из самых северных городов мира – Норильска и одной из самых северных металлургических площадок мира – Норильского промышленного района (далее – «НПР»).

23 июня 1935 года Совет Народных Комиссаров СССР принял Постановление «О строительстве Норильского комбината» и о передаче «Норильскстроя» в состав НКВД СССР, что положило начало строительству на Таймыре, почти в 2 тыс. км к северу от Красноярска, крупнейшего в стране горно-металлургического комплекса. Строительство комбината шло силами заключенных «Норильлага», переброшенных в г. Норильск из лагерей на Соловецких островах, большую часть которых составляли репрессированные по политическим мотивам представители интеллигенции, ученые, инженеры и религиозные деятели.

10 марта 1939 года на Малом металлургическом заводе был получен первый медно-никелевый штейн, а спустя три месяца завод выдал первый файнштейн. Из норильской руды производятся 13 элементов таблицы Менделеева: медь, никель, кобальт, золото, серебро, палладий, платина, иридий, селен, родий, рутений, сера, теллур.

В годы Великой Отечественной войны Норильский комбинат не только продолжал активное строительство, но и внес значительный вклад в укрепление обороноспособности страны. Норильский никель использовался как в производстве сверхпрочных бронированных сплавов для тяжелой техники, так и в сверхлегких конструкциях военной авиации.

К 1940-м годам относится и создание второй производственной площадки современного «Норильского никеля» – комбината «Североникель» (в настоящее время – площадка Североникель ОАО «Кольская горно-металлургическая компания»), расположенного в северо-западной части Кольского полуострова. Комбинат был построен в 1940 году финской компанией «Инко» на той части территории Финляндии, которая после Великой Отечественной войны отошла к СССР.

В послевоенные годы активное развитие Норильского комбината вывело его на лидирующие позиции в цветной металлургии страны. Уже в 1953 году комбинат производил 35% никеля, 12% меди, 30% кобальта и 90% платиноидов от общего производства этих металлов в Советском Союзе.

В 1966 году открывается Октябрьское месторождение медно-никелевых руд, а рядом с ним строится г. Талнах. В течение следующих 10 лет в окрестностях Талнаха были построены рудники и обогатительная фабрика, а в 1981 году введен в строй Надеждинский металлургический завод – крупнейшее металлургическое предприятие г. Норильска и «Норильского никеля». Развиваясь на протяжении 40 лет, преодолевая экономические и политические трудности в стране, в 1998 году в торжественной обстановке комбинат отгрузил с Медного завода 10-миллионную тонну меди.

В 2001 году компания «Норильский никель» вошла в первую десятку российских компаний, увеличив производство кобальта на 13,1%, меди – на 7,6%, никеля – на 2,9%, металлов платиновой группы – на 0,2%. К 2008 году производство никеля достигло 300 тыс. тонн, меди – 419 тыс. тонн, палладия – 2 821 тыс. унций, платины – 659 тыс. унций в год.

На сегодняшний день ГМК «Норильский никель» – одна из крупнейших компаний в мире по производству драгоценных металлов. На долю Компании приходится 20,2% мирового производства никеля, 44,8% палладия, 2,5% меди, 10,7% платины. Продукция Компании используется в различных отраслях: машиностроении, строительной индустрии, элек-

тротехнике, электронике, производстве энергетического оборудования, химической промышленности и др.
Отмечая 75-летний юбилей, Компания уверенно смотрит вперед, наращивает объемы производства, проводит модернизацию и внедрение современных технологий.

Празднование 75-летнего юбилея

Одним из ярких событий 2010 года, которое привлекло пристальное внимание федеральных, региональных и зарубежных СМИ, стал 75-летний юбилей Норильского горно-металлургического комбината. Это общий праздник Компании и города, он предполагал согласованную работу, слаженные действия всех структур: производственных подразделений и учреждений культуры, образования, здравоохранения, потребительского рынка, УВД, ГИБДД, МЧС и многих других – в общее дело был вовлечен весь г. Норильск. В рамках совместной программы «Праздничный город» тема 75-летия комбината звучала по всей территории Норильского промышленного района. В рамках акции «Чудеса земли норильской», стартовавшей 1 сентября 2009 года, весь город выбирал семь своих чудес.

В школах проходил конкурс музейных экспозиций, велась подготовка агитбригад по теме «Здесь сильные люди великой страны». Стартовал экскурсионный проект «Норильск – территория мужества» и многие другие. Благодаря слаженным действиям администрации города и Компании в регионе формировалась особая предпраздничная среда – теплая атмосфера творчества, дружбы, сотрудничества.

В мае 2010 года в г. Мурманске состоялись презентация фотовыставки, посвященной истории создания и развития Норильского горно-металлургического комбината, и торжественная передача музею атомохода «Ленин» экспонатов комбината. Такая церемония состоялась на ледоколе впервые. Этот проект, приуроченный к 75-летнему юбилею Норильского комбината и 50-летию ледокола «Ленин», призван подчеркнуть неразрывную историческую связь между первым в истории отечественного судостроения судном с ядерной силовой установкой и флагманом цветной металлургии – Заполярным филиалом компании «Норильский никель». Более 30 лет ледокол осуществлял проводку грузовых и пассажирских судов по Северному морскому пути, в том числе с металлопродукцией Норильского комбината, а также оборудованием, запасными частями для обеспечения строительства, развития и устойчивой работы предприятия.

Поздравления в связи с 75-летием Норильского комбината





Президент Российской Федерации
Д.А. Медведев

Уважаемые друзья!
Поздравляю вас с 75-летием основания Норильского горно-металлургического комбината.

Созданный в суровых условиях Крайнего Севера, он является одним из крупнейших мировых производителей цветных и драгоценных металлов. Его продукция пользуется устойчивым спросом – как в России, так и в зарубежных странах. Важно, что сегодня на вашем предприятии активно реализуются программы в области технологической модернизации, экологической безопасности, корпоративной социальной ответственности.
Желаю вам успехов в реализации намеченных планов, благополучия и всего самого доброго.

Председатель Правительства Российской Федерации
В.В. Путин

Сегодня комбинат является признанным лидером отрасли. Активно развивает разные направления деятельности – разведку месторождений, добычу, обогащение и переработку полезных ископаемых. Стремится укреплять свои позиции на отечественном и мировом рынках за счет внедрения новых технологий, интенсивного и рационального освоения минерально-сырьевой базы, следования высоким экологическим стандартам.
Важно, что «Норильский никель» вносит значимый вклад в решение инфраструктурных задач, на практике реализует принципы социальной ответственности бизнеса, заботится о своих работниках.

Председатель Совета Федерации Федерального Собрания РФ
С.М. Миронов

За прошедшие годы коллектив «Норильского никеля» добился значительных успехов в модернизации производства, повышении производительности труда, внедрении инновационных технологий и привлечении дополнительных инвестиций в высокотехнологичные проекты.
Сегодня «Норильский никель» является крупнейшим производителем никеля и палладия в мире, занимает ведущие позиции в мировом производстве платины и меди. Отрадно отметить, что компания осуществляет масштабные программы по обеспечению производственной и экологической безопасности, а также социальные проекты по повышению качества жизни людей. Благодаря самоотверженному труду всего коллектива компания «Норильский никель» стала национальным достоянием России.

Министр промышленности и торговли РФ
В.Б. Христенко

За свою многолетнюю историю ваше предприятие внесло неоценимый вклад в развитие крупнейших месторождений, разработку и внедрение передовых технологий в цветной металлургии, освоение районов Крайнего Севера. С момента получения первого металла на комбинате ОАО «ГМК «Норильский никель» превратилось в крупнейший холдинг с присутствием на четырех континентах.

Председатель Государственной думы Федерального собрания РФ
Б.В. Грызлов

Сегодня ОАО «ГМК «Норильский никель» входит в число ведущих российских компаний и является одним из крупнейших в мире производителей никеля, палладия, платины и меди. Производственная деятельность компании распространяется далеко за пределы России. При этом руководство компании последовательно осуществляет курс на повышение качества продукции и услуг, внедрение высокоэффективных методов менеджмента.
Руководство «Норильского никеля» провозгласило курс на социальное партнерство между работодателями и работниками. Приоритетным для компании стало выполнение ряда социальных программ, охватывающий широкий спектр – от подготовки высокопрофессиональных специалистов до проведения мероприятий по обеспечению экологической безопасности.

Губернатор Красноярского края
Л.В. Кузнецов
и Председатель Законодательного собрания Красноярского края
А.В. Усс

Без преувеличения можем сказать, что «Норильский никель» всегда был и остается одним из самых ключевых предприятий Красноярского края, крепчайшим форпостом экономики.
В течение десятилетий Норильский комбинат был мотором развития всего региона. Благодаря ему возникли многие предприятия на юге, минусинские совхозы, речное пароходство и вообще – транспортная инфраструктура, связывающая наш огромный край.
На протяжении всех последних лет благодаря труду работников компании – от металлурга до менеджера регион получал значительные ресурсы для развития социальной сферы. Благодаря руководству и всему коллективу компания и сегодня одно из самых стабильных предприятий в стране.

Общественное признание ГМК «Норильский никель» в 2010 году в областях, связанных с устойчивым развитием

Результаты работы Компании в 2010 году по направлениям устойчивого развития получили высокую оценку со стороны российских и международных правительственных и независимых организаций.

Награды Компании

ГМК «Норильский никель» была награждена Почетной грамотой Правительства Российской Федерации. Компания была удостоена этой награды «За большой вклад в развитие отечественной промышленности и высокие трудовые достижения».

ГМК «Норильский никель» признана победителем регионального этапа конкурса «Таможенный олимп 2010» в номинации «Лучший импортер».

ГМК «Норильский никель» признана победителем VI Всероссийского конкурса «Лучшая российская кадровая служба-2010». Департамент по работе с кадрами Компании признан победителем в номинации «За успешную деятельность по разработке и внедрению эффективной кадровой политики на этапе реализации новых государственных программ инновационного развития российской экономики».

ГМК «Норильский никель» стала победителем конкурса «IR magazine Russia & CIS awards 2010» в номинации «Лучшая рубрика сайта по работе с инвесторами». Данный ежегодный конкурс направлен на выявление и признание передовых IR-специалистов и IR-служб, что способствует внедрению лучшей IR-практики в повседневную работу компаний.

ГМК «Норильский никель» признана победителем открытого конкурса годовых отчетов, прошедшего в рамках Международного инвестиционного форума «Сочи-2010». Годовой отчет ГМК «Норильский никель» завоевал первое место в номинации «Промышленность».

Высокие кредитные рейтинги

Компания имеет инвестиционные кредитные рейтинги на уровне Baa2 от агентства Moody's Investors Service и на уровне BBB- от агентств Standard&Poor's и Fitch Ratings.

Лидер социальной ответственности

В годовом рейтинге «Социальная ответственность российских компаний за 2010 год», составленном газетой «Труд», Агентством политических и экономических коммуникаций и Российским антикризисным форумом, ГМК «Норильский никель» заняла четвертое место.

ГМК «Норильский никель» получила второе место в номинации «Лучший отчет по корпоративной социальной ответственности» на XIII конкурсе годовых отчетов Фондовой биржи РТС.

Награды дочерних и зависимых обществ

ОАО «Кольская горно-металлургическая компания», дочернее предприятие ОАО «ГМК «Норильский никель», в 2010 году признано победителем конкурса «Лучший российский экспортер 2009 года». Кольская ГМК стала лучшей в номинации «Лучший экспортер отрасли» по отрасли «Цветная металлургия (цветные металлы)».

Награды топ-менеджеров Компании

Генеральный директор – Председатель Правления ОАО «ГМК «Норильский никель» В.И. Стржалковский удостоен международной премии «Персона года 2010», учрежденной медиа-холдингом РБК, в специальной номинации «За реализацию эффективной антикризисной программы».

Генеральный директор – Председатель Правления ОАО «ГМК «Норильский никель» В.И. Стржалковский награжден Почетной грамотой за большой вклад в социально-экономическое развитие Красноярского края губернатором края Л.В. Кузнецовым.

В ежегодном рейтинге «ТОП-1000 российских менеджеров 2010» по отрасли металлургия Генеральный директор ГМК «Норильский никель» В.И. Стржалковский занял первое место в номинации «Лучший высший руководитель»; заместитель Генерального директора – руководитель Блока экономики и финансов Компании Д.Р. Костоев занял второе место в номинации «Лучший финансовый директор»; заместитель Генерального директора – руководитель Блока по взаимодействию с органами власти, социальной и корпоративной политике В.Н. Полтавцев занял второе место в номинации «Лучший директор по отношениям с органами власти»; заместитель Генерального директора – руководитель сбытового отраслевого комплекса В.Е. Спрогис занял третье место в номинации «Лучший директор по маркетингу»; директор Департамента информационных технологий ОАО «ГМК «Норильский никель» Г.В. Бауман занял второе место в номинации «Лучший ИТ-директор».

Награды зарубежных подразделений Компании

Tati Nickel заняло первое место в Национальном конкурсе по защите окружающей среды (National World Environment Day commemorations ceremony), посвященном теме: «Биологическое разнообразие как источник жизни на земле».

Tati Nickel заняло второе местно в конкурсе «National World SHE», посвященном теме: «Новые риски и способы их решения в меняющемся мире».

Рамки и принципы Отчета

Рамки Отчета

Горно-металлургическая компания «Норильский никель» (далее – «ГМК «Норильский никель», Группа компаний «Норильский никель», «Группа», «Норильский никель», «Компания»)[1] продолжает практику публикации ежегодных Отчетов о корпоративной социальной ответственности с целью информирования широкого круга общественности о принципах, целях, практических результатах и перспективах корпоративной социальной политики и деятельности Компании в других областях, являющихся основой для ее устойчивого развития.

Настоящий Отчет о корпоративной социальной ответственности (далее – «Отчет о КСО») является седьмым отчетом[2], подготовленным на основе международных стандартов.[3]

При подготовке Отчета о КСО за 2010 год Компания ориентировалась на лучшие образцы российской и международной практики и опиралась на свой опыт сбора, консолидации и анализа информации в области устойчивого развития, основанный на требованиях российского законодательства и корпоративных стандартов, стремилась к повышению информационной прозрачности по сравнению с предыдущим годом.

При написании Отчета о КСО использовалась третья версия (G3) Руководства по отчетности в области устойчивого развития (далее – «Руководство»), разработанного международной организацией «Глобальная инициатива по отчетности» (Global Reporting Initiative, GRI). При подготовке Отчета о КСО также учитывались рекомендации РСПП по использованию базовых индикаторов результативности в практике нефинансовой отчетности и стандарт AA1000SES. Информация и данные во всех областях устойчивого развития, освещенных в Отчете о КСО, собираются как в рамках корпоративной системы отчетности, так и по специальным запросам в соответствии со стандартом GRI раз в год. Сначала собирается первичная информация от подразделений Компании, далее данные уточняются и консолидируются.

Сегодня ГМК «Норильский никель» – это многоотраслевой индустриальный комплекс, объединяющий компании в различных регионах Российской Федерации и за рубежом. Сбытовая сеть Компании расположена в России, странах Европы и Азии, США.

Отчет о КСО ГМК «Норильский никель» за 2010 год отражает результаты деятельности с 1 января по 31 декабря 2010 года. Рамки Отчета о КСО за 2010 год были расширены за счет представления информации по всем направлениям устойчивого развития зарубежных подразделений Компании.

Производственные показатели и показатели в области финансово-экономической деятельности, содержащиеся в Отчете о КСО, представлены в формате Международных стандартов финансовой отчетности (МСФО) и относятся (если иное не указано особо) в целом к Группе. Показатели и информация об экологической деятельности, а также охране труда и ответственности за продукцию, обучении персонала и реализации социальных программ представлены по отношению ко всем основным предприятиям Группы, включая зарубежные, что позволяет в большинстве случаев сопоставить информацию в области устойчивого развития с отчетностью по МСФО.

В 2010 году руководство Компании приняло решение о прохождении процедуры общественного заверения Советом РСПП по нефинансовой отчетности. В 2011 году Отчет о КСО также проходил процедуру общественного заверения.

Публикуя Отчет о КСО, ГМК «Норильский никель» ожидает продолжения и расширения конструктивного общественного диалога по проблематике социальной ответственности бизнеса и приветствует рекомендации всех заинтересованных сторон по совершенствованию своей деятельности в области устойчивого развития.

1 Если не оговорено особо и употребляется термин Компания или Группа, то речь идет о представлении информации или данных по Группе компаний «Норильский никель». Группа компаний «Норильский никель» включает Компанию, ее дочерние и зависимые общества, а также всю совокупность организаций, вертикально связанных через участие в уставном капитале либо посредством заключенных между ними соглашений, каждое из которых является дочерним или зависимым по отношению к организации, находящейся на более высоком уровне. Юридическое лицо ОАО «ГМК «Норильский никель» включает Заполярный филиал, Заполярный Транспортный Филиал (ЗТФ), Мурманский транспортный филиал, Архангельскую контору, Красноярскую контору, Красноярское представительство – филиал и Главный офис. Данные по Группе не включают информацию о компании Stillwater Mining, которая являлась дочерней компанией Группы до декабря 2010 г. Количественные показатели в определенных областях устойчивого развития относятся к подразделениям Группы в соответствии с Приложением 4.

2 Социальные Отчеты ОАО «ГМК «Норильский никель» за 2003-2004, 2005, 2006, 2007 годы и Отчеты о КСО ОАО «ГМК «Норильский никель» за 2008 и 2009 годы (в версиях на русском и английском языках) размещены на корпоративном сайте http://www.nornik.ru.

3 Отчеты о КСО Компании за 2008, 2009 годы внесены в Национальный регистр корпоративных нефинансовых отчетов. Национальный регистр корпоративных нефинансовых отчетов, созданный в 2006 году решением Правления РСПП, представляет собой единый и общедоступный центр сбора и распространения информации. Пополнение регистра осуществляется в текущем режиме по мере поступления информации о подготовленных компаниями нефинансовых отчетах (социальных, экологических, в области устойчивого развития).

Таблица 2. **Принципы социальной отчетности**

Принцип	Как использовался принцип при подготовке Отчета о КСО
Достоверность и прозрачность	Достоверность информации, содержащейся в Отчете о КСО, обеспечивается функционирующими в Компании системами управления отчетностью – сбора, консолидации и контроля качества отчетной информации, которые используются как основа для проведения всестороннего анализа деятельности и принятия на основании его результатов корректирующих управленческих решений. Прозрачность представленной в Отчете о КСО информации достигается методологически обоснованным структурированием информации и представлением отчетных показателей в наиболее информативной, четкой и достаточно подробной форме.
Актуальность, полнота и существенность	Актуальность информации, представленной в Отчете о КСО, обеспечивается выбором в качестве отчетного периода временного отрезка продолжительностью один год, максимально приближенного ко времени публикации Отчета о КСО. В Отчете о КСО отражаются наиболее существенные в отчетном периоде результаты деятельности Компании. Полнота и существенность Отчета о КСО обеспечивается максимальным охватом всех значимых предприятий Группы и сфер ее деятельности в области КСО.
Обратная связь и учет мнений заинтересованных сторон	Для Компании важно мнение всех заинтересованных сторон об отчетности и действиях Компании в области устойчивого развития, поэтому в Отчет о КСО включена форма обратной связи. Замечания и предложения будут учитываться при совершенствовании систем управления отчетностью и при подготовке следующих отчетов Компании.
Объективность и сопоставимость	Объективность и сопоставимость отчетности определяется использованием при ее формировании стандартов, принципов и подходов, выработанных международной практикой, что позволяет сопоставлять отчетные данные Компании с данными, представленными в отчетах других компаний.
Контекст устойчивого развития	В Отчете о КСО представляется информация о вкладе Компании в различные аспекты устойчивого развития как на национальном уровне, так и на уровне основных территорий присутствия предприятий Компании.

1. Социальная ответственность и заинтересованные стороны

1.1. Социальная миссия и ответственность

1.1.1. Социальная миссия

Социальная миссия ГМК «Норильский никель» – производство необходимой обществу продукции – цветных и драгоценных металлов – наиболее эффективным и безопасным способом на устойчивой долгосрочной основе для содействия социальному прогрессу, росту благосостояния общества, стабильному развитию территорий и благополучию населения регионов хозяйствования, повышению уровня жизни своих работников.

Принципы корпоративной социальной ответственности ГМК «Норильский никель» по отношению к обществу в целом:

- производство необходимой обществу и соответствующей требованиям безопасности конкурентоспособной продукции в объемах, качестве и ассортименте, отвечающей потребностям современного рынка;
- осуществление производства наиболее эффективным с учетом интересов бизнеса и общества способом с использованием ресурсосберегающих технологий;
- безусловное соблюдение законодательства стран расположения предприятий, в том числе в части уплаты налогов;
- соблюдение международных соглашений, в том числе норм ведения бизнеса, выработанных международным сообществом;

по отношению к местным сообществам:

- предоставление рабочих мест населению территорий присутствия;
- уплата налогов, формирующих местные и региональные бюджеты;
- проведение социально ответственной реструктуризации приемлемым для местных сообществ способом;
- обеспечение экологической и промышленной безопасности производства, участие в региональных проектах по охране окружающей среды;
- реализация проектов, содействующих социально-экономическому развитию территорий;
- поддержка социально незащищенных категорий граждан;

по отношению к персоналу:

- предоставление рабочих мест с конкурентоспособным уровнем оплаты труда и социальных льгот;
- безусловное соблюдение установленных законодательством и коллективными соглашениями норм в сфере социально-трудовых отношений;
- обеспечение безопасных условий труда и высокого уровня социально-бытовых условий на производстве, исходя из приоритетности безопасности работников и сохранения их здоровья;
- содействие всестороннему профессиональному и культурному развитию работников.

1.1.2. Стратегия в области корпоративной социальной ответственности

Стратегия устойчивого развития ГМК «Норильский никель» связана с долгосрочным видением основных направлений деятельности Компании, которые зафиксированы в следующих основополагающих корпоративных документах:

Стратегия производственно-технического развития Компании на период до 2025 года определяет основные направления развития производства на долгосрочную перспективу и направлена на достижение следующих целей:

- сохранение мирового лидерства в производстве никеля и платиновых металлов за счет наращивания мощности действующих добывающих и перерабатывающих предприятий и ввода в эксплуатацию новых объектов в России и за рубежом;
- сохранение отраслевого лидерства в эффективности производства за счет наращивания мощности оборудования и вывода из эксплуатации морально и физически устаревших производственных участков, внедрения наиболее современных технологий обогащения руд и рафинирования металлов, увеличения доли попутно производимых металлов в структуре товарной продукции;
- обеспечение экологической безопасности производства;
- дальнейшее развитие географической диверсификации производства;
- глобальная оптимизация работы предприятий Группы компаний «Норильский никель» за счет максимальной загрузки производственных мощностей собственным сырьем.

Политика в области качества[1] – имеет своей целью постоянное улучшение деятельности по управлению качеством продукции и услуг в соответствии с требованиями международного стандарта ISO 9001.

Экологическая политика[2] – определяет приоритетные направления деятельности по охране окружающей среды:

- поэтапное сокращение выбросов загрязняющих веществ в атмосферу, прежде всего диоксида серы и твердых веществ;
- последовательное снижение объемов сбросов загрязненных сточных вод в водные объекты;
- обустройство мест размещения отходов с целью снижения техногенной нагрузки на окружающую среду.

Политика в области промышленной безопасности и охраны труда[3] – определяет цели, задачи и обязательства Компании в области промышленной безопасности и охраны труда.

Стратегия управления персоналом ГМК «Норильский никель» до 2020 года – определяет главные направления и развитие механизмов управления персоналом на средне- и долгосрочную перспективу:

- обеспечение Компании и ее предприятий персоналом, численностью и профессионально-квалификационными характеристиками, соответствующими потребностям производства, определяемым Стратегией производственно-технического развития;
- мотивация персонала на достижение стратегических и текущих целей;
- обеспечение социальной стабильности в коллективах предприятий Группы и регионах присутствия.

1.2. Управление в области устойчивого развития

Действующая в ГМК «Норильский никель» структура корпоративного управления постоянно совершенствуется с учетом достижений российской и международной практики управления в области устойчивого развития и в соответствии с принятыми международными стандартами.

В Компании разработана и внедрена Корпоративная интегрированная система менеджмента качества и экологического менеджмента (КИСМ)[4]. В Группе компаний «Норильский никель» действует ряд локальных сертифицированных и аккредитованных систем менеджмента качества, экологии, промышленной безопасности, деятельность которых играет важную роль в реализации стратегических целей Компании[5].

1.2.1. Общее руководство деятельностью в области корпоративной социальной ответственности

Общее руководство деятельностью ГМК «Норильский никель» в области устойчивого развития осуществляют органы управления Компании.

В соответствии с Уставом ОАО «ГМК «Норильский никель» органами управления Компании являются:

- Общее собрание акционеров – высший орган управления Компании;
- Совет директоров – осуществляет общее руководство деятельностью Компании, за исключением решения вопросов, отнесенных Федеральным законом «Об акционерных обществах» и Уставом Компании к компетенции Общего собрания акционеров;
- Правление и Генеральный директор – коллегиальный и единоличный исполнительные органы Компании, осуществляют руководство текущей деятельностью Компании.

На годовом Общем собрании акционеров ОАО «ГМК «Норильский никель», состоявшемся 28 июня 2010 года, был избран новый состав Совета директоров Компании. В его состав вошли 13 человек, Председателем Совета директоров Компании был избран В.Н. Титов, первый заместитель Президента – Председателя Правления ОАО «Банк ВТБ».

1 «Политика в области качества» размещена на корпоративном сайте http://www.nornik.ru.

2 «Экологическая политика» размещена на корпоративном сайте http://www.nornik.ru.

3 «Политика в области промышленной безопасности и охраны труда» размещена на корпоративном сайте http://www.nornik.ru.

4 См. подробнее раздел 2.6. «Ответственность за продукцию».

5 Подробные сведения о действующих системах менеджмента размещены на официальном сайте Компании http://www.nornik.ru/about/certificates/.

В соответствии с мировой практикой корпоративного управления и рекомендациями Федеральной службы по финансовым рынкам Российской Федерации в Совет директоров ОАО «ГМК «Норильский никель» избираются независимые директора. Для определения независимости членов Совета директоров Компания использует наиболее консервативные критерии.

В состав Совета директоров, избранный на годовом Общем собрании акционеров, вошли 3 независимых директора: Б.А. Миллс, В.Н. Титов, Д.Д. Холден.

В 2010 году было проведено 51 заседание Совета директоров Компании, из них 11 – в очной форме.

В 2010 году продолжили работу следующие Комитеты Совета директоров: Комитет по аудиту, Комитет по стратегии, Комитет по бюджету, Комитет по корпоративному управлению, кадрам и вознаграждениям.

Основной задачей Комитета по аудиту[1] является содействие Совету директоров в осуществлении контроля за финансово-хозяйственной деятельностью посредством предварительного рассмотрения и подготовки рекомендаций по таким вопросам, как взаимодействие с аудиторами, рассмотрение финансовой отчетности Компании, оценка эффективных процедур внутреннего контроля и содействие их эффективной работе, взаимодействие внешнего аудита и внутреннего контроля Компании. В течение 2010 года было проведено 3 заседания Комитета Совета директоров по аудиту.

Комитет Совета директоров по стратегии[2] был создан в июле 2008 года. К компетенции Комитета по стратегии относится выработка рекомендаций Совету директоров по вопросам корректировки существующих приоритетных направлений деятельности Компании, стратегических целей и задач, долгосрочной и среднесрочной стратегии развития Компании, подготовки предложений по сбытовой стратегии Компании, контроля реализации утвержденных инвестиционных проектов и программ, совершенствования политики взаимодействия с инвесторами. В течение 2010 года было проведено 5 заседаний Комитета Совета директоров по стратегии.

Комитет Совета директоров по бюджету[3] был создан в августе 2008 года. В числе его основных задач – предварительное рассмотрение и выработка рекомендаций Совету директоров по вопросам бюджетирования и бизнес-планирования, дивидендной политики, использования резервов Компании, контроля за исполнением утвержденных Советом директоров бюджетов и бизнес-планов. В 2010 году было проведено 3 заседания Комитета Совета директоров по бюджету.

Комитет Совета директоров по корпоративному управлению, кадрам и вознаграждениям[4] был создан в феврале 2009 года. Решением Совета директоров Комитету были переданы в результате преобразования функции Комитета Совета директоров по корпоративному управлению.

К компетенции Комитета относится консультирование членов Совета директоров по вопросам корпоративного управления, выработка политики Компании в области подбора, вознаграждения и оценки деятельности топ-менеджмента, рассмотрение и одобрение кадровой политики Компании, в том числе по вопросам заработной платы. В течение 2010 года было проведено 1 заседание Комитета Совета директоров по корпоративному управлению, кадрам и вознаграждениям.

В состав коллегиального исполнительного органа управления Компании – Правления Компании – входит 7 человек. В 2010 году было проведено 56 заседаний Правления Компании, из них 5 – в очной форме.

Должность единоличного исполнительного органа Компании – Генерального директора, Председателя Правления Компании с 9 августа 2008 года занимает В.И. Стржалковский.

1 Действующая редакция Положения о Комитете Совета директоров ОАО «ГМК «Норильский никель» по аудиту утверждена решением Совета директоров от 8 сентября 2009 года.

2 Действующая редакция Положения о Комитете Совета директоров ОАО «ГМК «Норильский никель» по стратегии утверждена решением Совета директоров от 26 февраля 2009 года.

3 Действующая редакция Положения о Комитете Совета директоров ОАО «ГМК «Норильский никель» по бюджету утверждена решением Совета директоров от 3 августа 2010 года.

4 Положение о Комитете Совета директоров ОАО «ГМК «Норильский никель» по корпоративному управлению, кадрам и вознаграждениям утверждено решением Совета директоров от 26 февраля 2009 года, решением Совета директоров от 10 августа 2009 года в Положение внесены изменения.

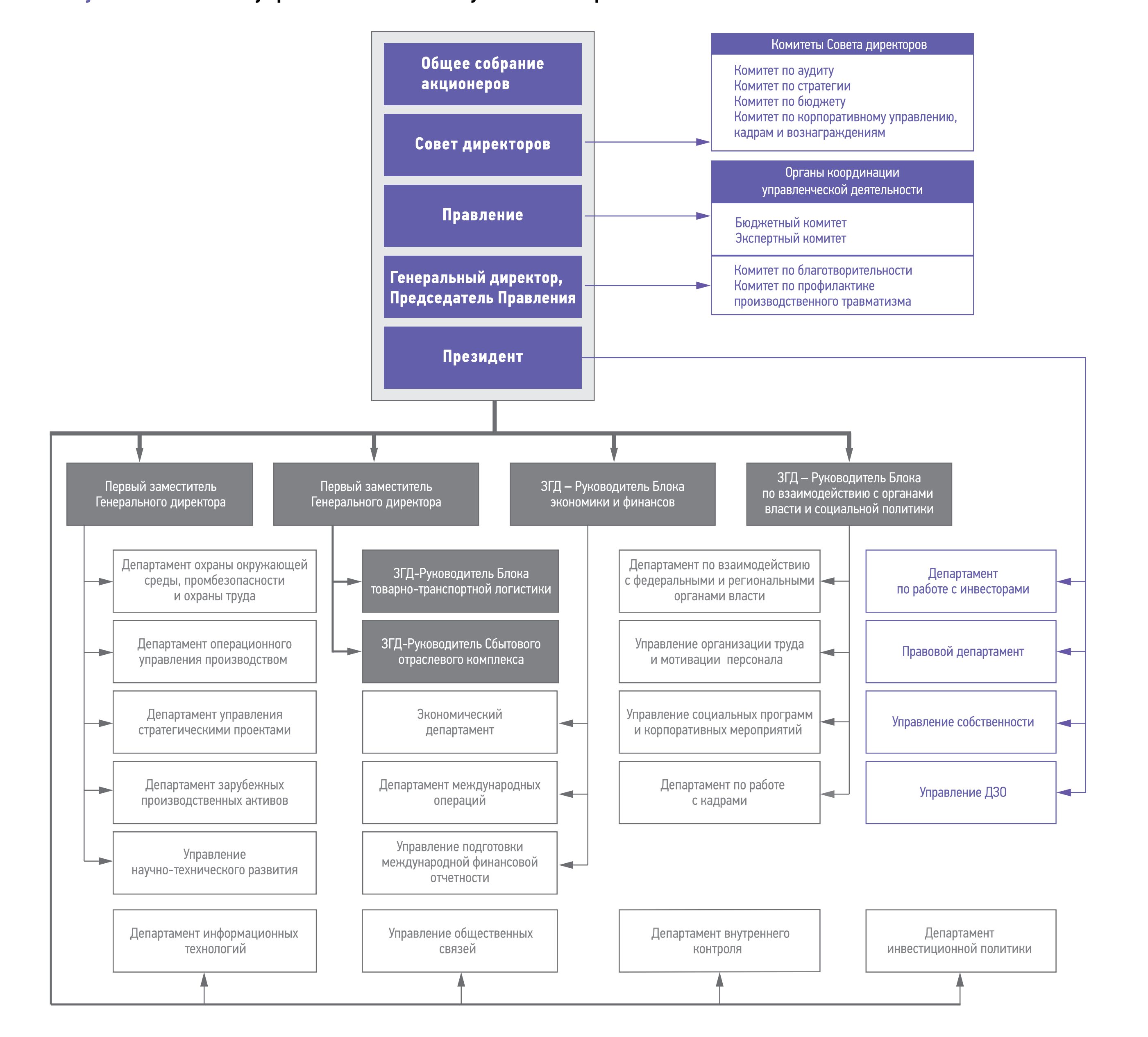
1.2.2. Управление оперативной деятельностью в области корпоративной социальной ответственности

Руководство оперативной деятельностью в области корпоративной социальной ответственности осуществляется профильными подразделениями Компании (рис. 1.1), в рамках их функциональной ответственности посредством выработки, принятия и реализации управленческих решений.

Координация деятельности в области КСО возложена на заместителя Генерального директора – руководителя Блока по взаимодействию с органами власти и социальной политики. За подготовку Отчета о КСО отвечает Управление организации труда и мотивации персонала.

В 2010 году в рамках совершенствования корпоративной структуры была учреждена должность Президента Компании. Президент осуществляет руководство четырьмя подразделениями: Правовой департамент, Департамент по работе с инвесторами, Управление собственности, Управление ДЗО. К функциональным обязанностям Президента относятся: разработка корпоративной стратегии Компании, формирование и реализация политики Компании в соответствии с корпоративной стратегией, осуществление функций Корпоративного куратора российских организаций корпоративной структуры Компании и другие функции, направленные на улучшение корпоративного управления и управления в области КСО.

Рисунок 1.1. Система управления в области устойчивого развития



К основным подразделениям Компании, осуществляющим руководство оперативной деятельностью в области КСО и участвующим в подготовке Отчета о КСО, относятся: Департамент по взаимодействию с федеральными и региональными органами власти[1], Департамент по работе с кадрами, Департамент охраны окружающей среды, промышленной безопасности и охраны труда, Департамент инвестиционной политики, Департамент зарубежных производственных активов, Департамент по работе с инвесторами, Департамент внутреннего контроля, а также Управление организации труда и мотивации персонала, Управление социальных программ и корпоративных мероприятий, Управление подготовки международной финансовой отчетности, Управление общественных связей, Управление научно-технического развития (рис. 1.1).[2]

Управление в области устойчивого развития возложено на все функциональные подразделения Компании в рамках их компетенции, координацию деятельности по отдельным направлениям осуществляют комиссии и комитеты – Бюджетный комитет, Экспертный комитет, Комитет по благотворительности[3], Комитет по профилактике производственного травматизма.

1.2.3. Корпоративное управление в зарубежных подразделениях Компании

Управление зарубежными предприятиями Группы и контроль их производственно-финансовой деятельности осуществляется Департаментом зарубежных производственных активов, Департаментом операционного управления производством во взаимодействии с Департаментом международных операций Главного офиса.

Руководство операционной деятельностью в области корпоративной социальной ответственности осуществляется профильными подразделениями зарубежных подразделений Компании в рамках их функциональной ответственности посредством выработки, принятия и реализации управленческих решений.

Norilsk Nickel Australia

В состав Совета директоров компании NN Australia входят 5 директоров, двое из которых (включая Управляющего директора) проживают в г. Перт, штат Западная Австралия, где расположены активы и объекты осуществления производственной деятельности компании NN Australia, трое директоров проживают в г. Москва, Российская Федерация (рис. 1.2).

Совет директоров компании NN Australia отвечает за стратегическое направление деятельности компаний, входящих в Австралийскую Группу. В его обязанности входит разработка целей и задач управления производственной деятельностью и мониторинг достижения указанных целей и выполнения поставленных задач.

Tati Nickel

Высшим органом корпоративного управления Tati Nickel является Собрание акционеров, в рамках ежегодных заседаний которого рассматривается и утверждается финансовая отчетность, заключения аудиторов, годовой отчет, назначаются члены Совета директоров компании и подводятся итоги управленческой деятельности за прошедший год.

Общее руководство деятельностью компании осуществляется Советом директоров. Заседания Совета проходят на ежеквартальной основе, при этом, в целях повышения эффективности работы Совета, часть полномочий делегирована соответствующим подотчетным комитетам. В настоящий момент в компании Tati Nickel на постоянной основе действуют 4 комитета в составе Совета директоров: Комитет по производственной деятельности, Комитет по кадровой политике, Комитет по вознаграждениям, Комитет по аудиту (рис. 1.3).

Кроме того, Совет директоров наделяет Управляющего директора, в непосредственном подчинении которого находятся Операционный директор и прочие члены исполнительного комитета, полномочиями по операционному управлению компанией. Управляющий директор также отчитывается перед Советом Директоров.

Nkomati

Основным органом управления Nkomati является Совет директоров[4], который осуществляет общее (стратегическое) руководство деятельностью Компании. В Совет директоров входит 8 членов Совета по 4 от каждого партнера.

1 Департамент был образован в 2010 году в результате слияния Департамента по взаимодействию с региональными органами власти, Управления по работе с федеральными органами власти и Отдела сопровождения программы «Наш дом».

2 Описание функций указанных подразделений см. в Отчете о КСО ОАО «ГМК «Норильский никель» за 2009 год.

3 См. подробнее Социальные отчеты/Отчеты о КСО ОАО «ГМК «Норильский никель» за 2005, 2006 , 2007, 2008, 2009 годы.

4 Executive Committee.

Рисунок 1.2. Корпоративная структура Norilsk Nickel Australia

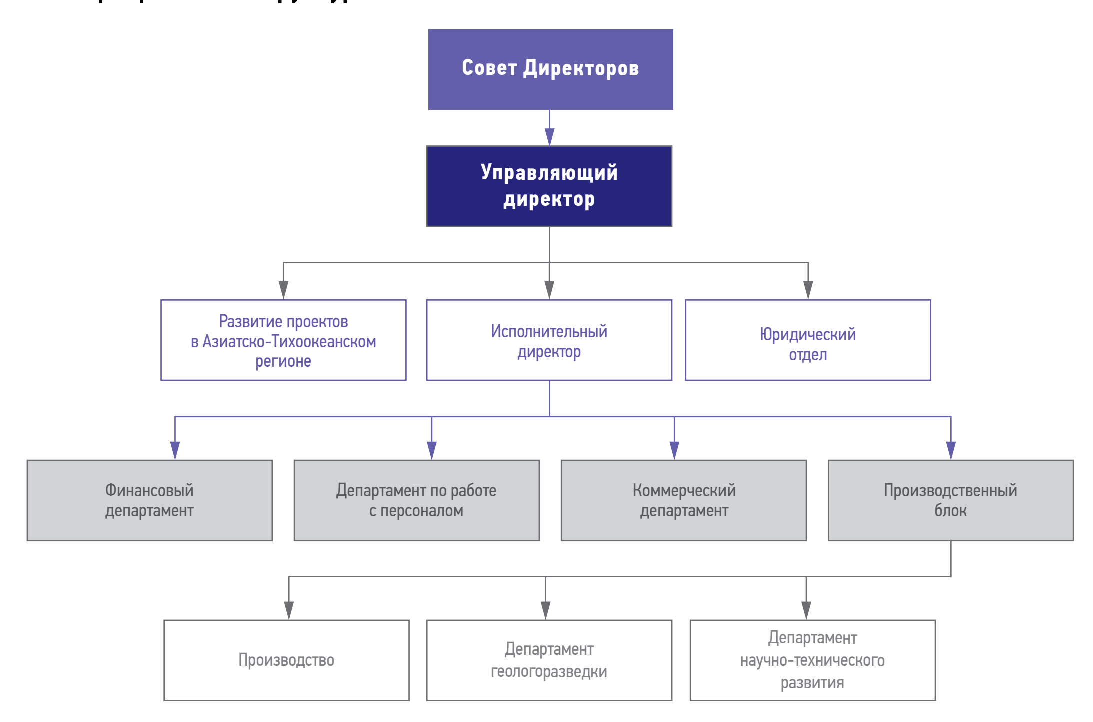
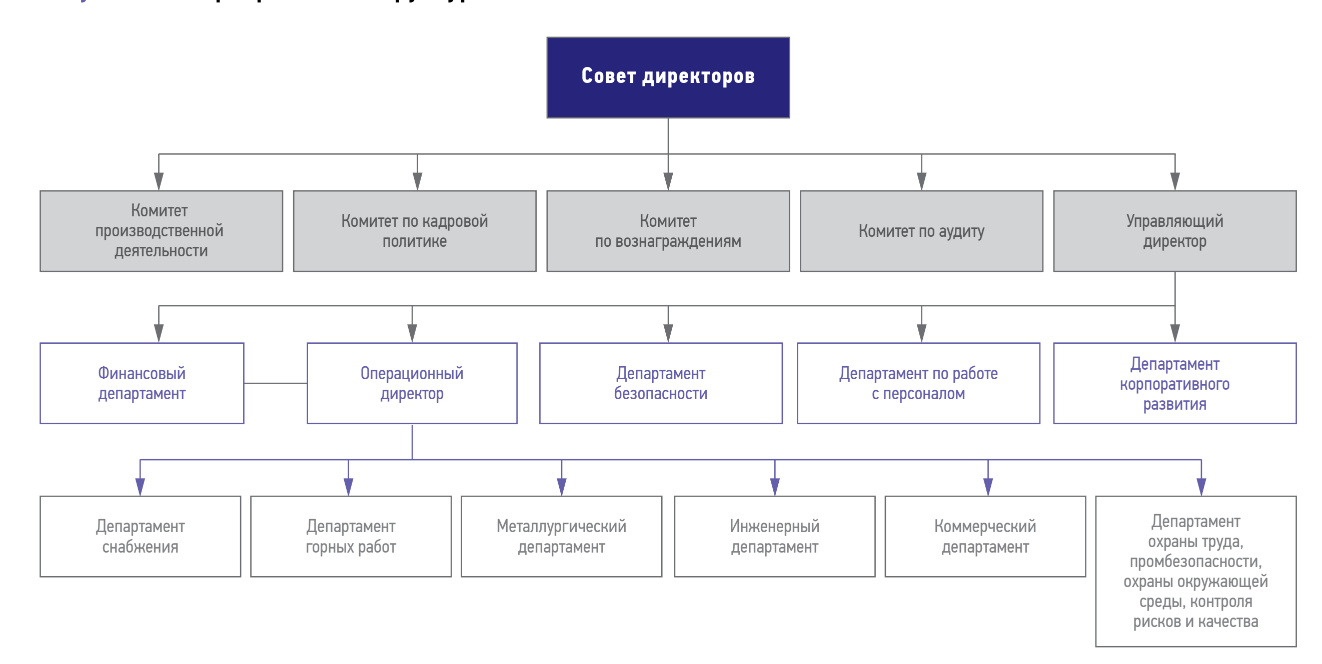


Рисунок 1.3. Корпоративная структура Tati Nickel



На постоянной основе работают Комитет по аудиту и Управляющий комитет[1] (рис. 1.4). Их основными задачами являются контроль операционной деятельности предприятия на соответствие бюджетной политике.

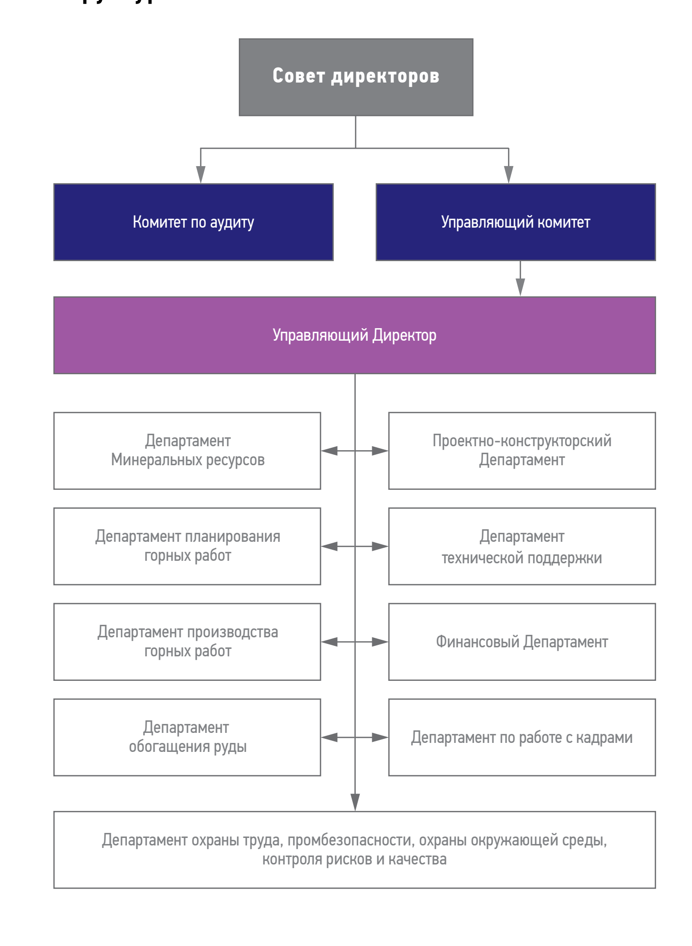
В разработке социальной политики и реализации программ социального характера участвуют в основном Департамент по персоналу и Департамент охраны труда, управления рисками, экологии и качества (SHREQ), программы утверждает Управляющий комитет или Совет Директоров.

Norilsk Nickel Harjavalta Oy

Совет директоров NN Harjavalta управляет работой команды руководителей, которая ответственна за операционное управление и эффективность используемой операционной системы NN Harjavalta.

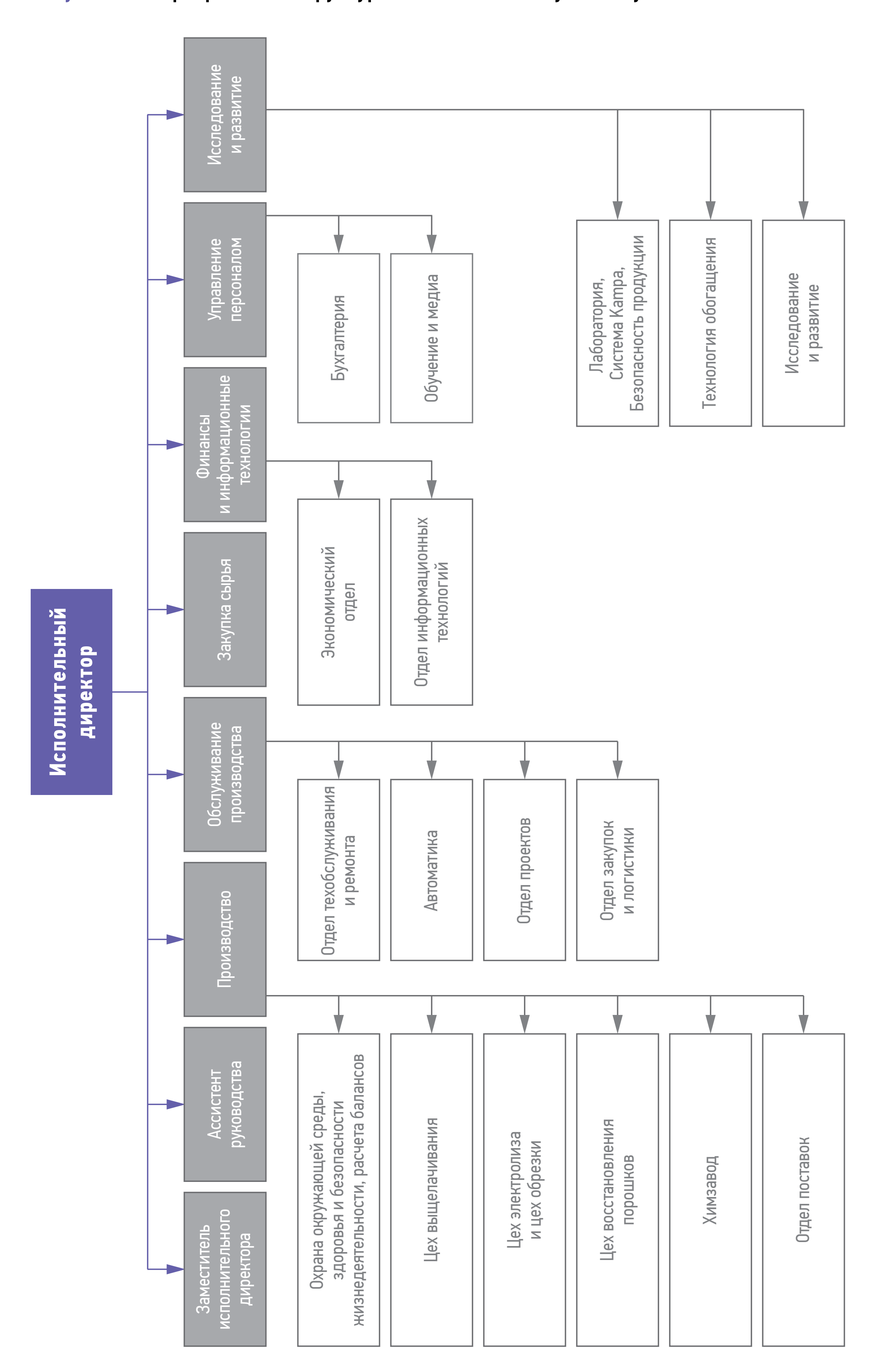
Ведение работ по качеству, охране окружающей среды, профессиональной безопасности и сохранению здоровья управляется, используя операционную систему NN Harjavalta. Операционная система сертифицирована и удовлетворяет необходимым требованиям стандартов SFS-EN ISO 9001 и SFS-EN ISO 14001 и спецификации OHSAS 18001. Компания также взяла на себя обязательство соблюдать соглашение о промышленной энергоэффективности.

Рисунок 1.4. Корпоративная структура Nkomati



1 Steering Committee.

Рисунок 1.5. **Корпоративная структура Norilsk Nickel Harjavalta Oy**



1.2.4. Система управления рисками

Деятельность ГМК «Норильский никель» связана с рядом рисков, которые при определенных обстоятельствах могут оказать существенное влияние на производственные и финансовые результаты Компании и, как следствие, влияние на ее вклад в социально-экономическое развитие регионов присутствия.

Для снижения негативного воздействия потенциальных опасностей в Компании создана система управления рисками, направленная на обеспечение непрерывности финансово-хозяйственной деятельности, которая постоянно совершенствуется и все в большей мере приводится в соответствие с лучшей мировой практикой и стандартами в области управления рисками.

Ключевые[1] элементы системы управления рисками Компании:

Выявление рисков
Осуществляется сбор и анализ информации, характеризующей внешние и внутренние факторы, способные негативно воздействовать на достижение целей Компании.

Оценка рисков
Определяется уровень возможного влияния неблагоприятных событий на финансово-производственные результаты и достижение стратегических целей Компании с использованием современных подходов и методов оценки рисков (количественные, качественные, математическое моделирование).

Приоритизация рисков
Устанавливаются допустимые уровни рисков и осуществляется их распределение по категориям значимости.

Регулирование рисков
Принимаются решения по регулированию рисков в соответствии с их приоритетностью, а также контролируется реализация мероприятий по регулированию рисков.

Корпоративная система риск-менеджмента учитывает широкий спектр нефинансовых рисков[2]:

- природно-техногенные риски;
- экологические риски;
- регуляторные риски;
- риски обеспечения персоналом;
- социальные риски;
- риски, связанные с международными активами.

1 Более подробно система управления рисками описана в Годовом обзоре ГМК «Норильский никель» за 2010 год.

2 Более подробную информацию о финансовых и нефинансовых рисках см. в Годовом обзоре ГМК «Норильский никель» за 2010 год.

Природно-техногенные (технико-производственные) риски
Основой устойчивости и успешного развития Компании является ее производственная деятельность, от стабильности и эффективности которой зависит достижение основных целей Компании.

Основные производственные площадки Компании находятся в районах Крайнего Севера. Особенности природно-климатических условий приводят к необходимости решения сложных технических задач в сфере геологоразведочных работ, добычи и переработки руды, энергоснабжения производственных объектов и городской инфраструктуры, транспортировки готовой продукции до потребителей.

Для работы в условиях Крайнего Севера Компания использует современную технику и принимает все необходимые меры для устранения проблем, связанных с неблагоприятными природно-климатическими явлениями (экстремально низкие температуры, «черная пурга», снижение судоходных глубин на р. Енисей), которые при определенных обстоятельствах могут оказать существенное влияние на производственную деятельность Компании.

В целях снижения последствий вероятных негативных событий на производственных объектах Компании систематически проводится анализ риска внеплановых остановок технологических процессов. Ежегодно разрабатываются и реализуются организационные и технических мероприятия по предупреждению возможных аварий и инцидентов, а также планы продолжения производства.

Разработана комплексная программа страхования, направленная на покрытие рисков, связанных с производственной деятельностью Компании.

Экологические риски
Осознавая масштаб и сложность стоящих перед Компанией экологических проблем, руководство Компании рассматривает деятельность по охране окружающей среды как важную неотъемлемую часть бизнеса, стремится обеспечить соблюдение требований природоохранного законодательства, рациональное использование природных ресурсов. Для минимизации возможных финансовых потерь от рисков, связанных с загрязнением окружающей среды, Компания осуществляет страхование этих рисков.

В настоящее время Компанией осуществляются мероприятия по экологическому мониторингу, снижению техногенной нагрузки на окружающую среду. В целях выполнения обязательств, принятых на себя в области охраны окружающей среды, в Компании в 2005 году разработана и внедрена Система экологического менеджмента (СЭМ), соответствие

которой требованиям ISO 14001:2004 ежегодно по итогам надзорного аудита подтверждает независимый орган по сертификации. Очередной надзорный аудит, подтвердивший соответствие СЭМ требованиям ISO 14001:2004, был проведен международным органом по сертификации Bureau Veritas Certification в ноябре 2010 года. Основные филиалы Компании и ДЗО имеют все необходимые разрешительные документы в области охраны окружающей среды или предприняли все зависящие от них меры по их получению.

Регуляторные риски

Деятельность ГМК «Норильский никель» регламентируется законодательными актами, стандартами, инструкциями в различных областях, таких как: переработка сырья и производство продукции, охрана окружающей среды, внешнеэкономическая деятельность, налоговое регулирование, трудовые отношения.

Территориальное распределение подразделений Компании в международном масштабе приводит к необходимости соблюдения всех норм и требований национальных законодательств государств, в которых осуществляется хозяйственная деятельность.

Для предотвращения негативного воздействия от принятия новых и изменения существующих нормативных правовых актов на стабильность бизнеса и выполнение своих обязательств перед заинтересованными сторонами Компания осуществляет постоянный мониторинг законодательства во всех областях ее деятельности, что позволяет своевременно реагировать на его изменения и, в случае необходимости, корректировать порядок осуществления хозяйственных операций.

Риски обеспечения персоналом

Географическое положение основных производственных площадок Компании за Полярным кругом обусловливает риски удержания и привлечения персонала с необходимыми профессионально-квалификационными характеристиками.

Дефицит квалифицированных кадров на объектах горнометаллургической промышленности, энергообеспечения и транспорта может оказывать существенное влияние на качество, сроки и стоимость реализации производственных программ.

В Компании разработан комплекс мероприятий, направленных на решение кадровых и социальных вопросов, привлечение и удержание персонала необходимого уровня квалификации, проводится постоянный анализ ситуации на местных рынках труда, мониторинг социально-демографической ситуации и миграционных процессов.

В целях сохранения стабильной социальной ситуации на предприятиях и недопущения ухудшения качественного состава персонала в 2010 году в Компании была продолжена реализация программ привлечения и профессиональной подготовки персонала, целевой подготовки по заказу Компании, учащихся и студентов учреждений профессионального образования по востребованным профессиям и специальностям, программ привлечения квалифицированных рабочих и специалистов из других регионов РФ, имеющих дефицитные для местного рынка труда профессии и специальности.

Проводилась политика по сохранению рабочих мест, повышению уровня оплаты труда, улучшению отдыха работников, продолжена реализация комплекса действующих социальных программ.

Социальные риски

Успешное функционирование Компании во многом зависит от трудового вклада работников, задействованных в производственных процессах.

Регулирование социально-трудовых отношений в Компании осуществляется на основе неукоснительного соблюдения требований социально-трудового законодательства с учетом вносимых в него изменений, коллективно-договорного регулирования, разработки и принятия локальных нормативных актов. В Компании реализуется комплекс социальных программ, в рамках которых работникам предоставляются дополнительные по сравнению с законодательством льготы по обучению персонала, охране и улучшению условий труда и здоровья, корпоративному пенсионному обеспечению, которые отражают социальную ответственность Компании и учитывают интересы работников с целью недопущения социальной напряженности.

Риски, связанные с международными активами[1]

Финансовые и ценовые риски

Компания осуществляет большую часть продаж, также как большинство расчетов и выплат, в долларах США. Колебание курсов валют, в том числе, падение доллара относительно местной валюты, отрицательно сказывается на финансовых результатах Компании. Влияние ценовых рисков также может негативно отразиться на ее деятельности.

Так, Norilsk Nickel Harjavalta Oy снижает риски, связанные с выбором времени для операций на рынке, путем внутреннего урегулирования цен со сбытовой компанией Metal Trade Overseas AG. Компания покупает сырье и продает готовую никелевую продукцию по ценам мирового рынка, закупая материалы и услуги из различных внутренних и внешних источников. Компания управляет риском в этой области путем заключения долгосрочных контрактов с надежными поставщиками и мониторинга их деятельности на регулярной основе.

1 Более подробную информацию об операционных и др. рисках см. в Годовом обзоре ГМК «Норильский никель» за 2010 год.

Регуляторные риски

Активы Группы в Австралии подвержены рискам изменения квот на выброс вредных веществ и ставок по лицензионным соглашениям.

В Африке деятельность предприятий Компании подвержена рискам возможных государственных ограничений, контроля над ценами, контроля экспорта, подоходного налога, экспроприации собственности, рискам изменения законодательства в области экологии и безопасности горных работ. Эти факторы могут привести к изменению стоимости добычи сырья, производства продукции и проведения геологоразведки и горных работ.

Законодательство ЮАР предусматривает валютное регулирование, положения которого ограничивают вывоз капитала из общей валютной зоны, включая ЮАР. Горнодобывающая промышленность в этой стране в значительной степени регулируется законодательством и положениями, издаваемыми государственными административными органами, включая директивы в отношении охраны труда и здоровья, геологоразведки, добычи полезных ископаемых и контроля воздействия горных работ на окружающую среду. Необходимым условием для проведения горных работ является получение различных разрешений и лицензий.

В ЮАР также сильно влияние профсоюзов. В частности, Горная хартия [1] предусматривает, что начиная с 1 мая 2004 года, доля участия в каждой горнодобывающей компании в ЮАР лиц, исторически живущих в неблагоприятных условиях, должна достигнуть 15% через пять лет, и 26% через десять лет. Несоблюдение Группой требований Горной хартии может иметь негативные последствия, включая риск не предоставления новых прав на геологоразведку и добычу.

Для Ботсваны актуальны риски непродления разрешения на работу иностранных специалистов и увеличения квот на работников – представителей местного населения среди работников и управляющих предприятиями.

Риски на местном рынке труда, социальные риски

В Африке недостаток требуемой квалификации у местного персонала для управления высокотехнологичным оборудованием, повышенный региональный спрос со стороны рынка труда на опытных специалистов-инженеров горнодобывающей отрасли создают дополнительные риски оттока квалифицированных кадров и вследствие этого нестабильного функционирования производственных комплексов Ботсваны и ЮАР.

Государственная программа по увеличению участия в компаниях лиц, исторически живущих в неблагоприятных условиях, создает дополнительные ограничения в использовании квалифицированных специалистов.

Учитывая значительное распространение ВИЧ/СПИД в регионе существует риск потери трудовых ресурсов, как квалифицированных, так и неквалифицированных рабочих ввиду данного заболевания.

Высокий спрос на квалифицированные кадры в горнодобывающем секторе в Западной Австралии в посткризисное время создает дополнительный риск нехватки человеческих ресурсов и вследствие этого возможность нестабильного функционирования производственного комплекса.

1 Всеобщая хартия социально-экономической поддержки для горнодобывающей промышленности ЮАР («Горная хартия») вступила в силу 1 мая 2004 года. Целью Горной хартии является преобразование участия в акционерном капитале горнодобывающей промышленности ЮАР.

1.3. Информационная политика





Компания проводит информационную политику на основе «Положения об информационной политике ОАО «ГМК «Норильский никель», утвержденного Советом директоров ОАО «ГМК «Норильский никель», в 2009 году. Его основные положения направлены на достижение наиболее полной реализации прав заинтересованных лиц на получение информации, которая является существенной для принятия ими инвестиционных и управленческих решений. Основными принципами информационной политики являются: регулярность, оперативность, доступность, достоверность, полнота, сбалансированность и объективность, равноправие, защищенность информационных ресурсов.

Кроме обязательного раскрытия информации в соответствии с федеральными законами и нормативными актами РФ, Компания раскрывает информацию в полном объеме в соответствии с требованиями организаторов торговли на рынке ценных бумаг, и кроме того, предоставляет немало дополнительной информации в добровольном порядке.

Примерами информационной открытости Компании в 2010 году были регулярные выступления Президента Компании А.А. Клишаса, Генерального директора – Председателя Правления В.И.Стржалковского и его заместителей – руководителей соответствующих блоков Компании в федеральных СМИ.

Компания активно сотрудничает с информационными агентствами Интерфакс, РБК и РИА «Новости», газетами «Ведомости», «Коммерсант» «РБК daily», телеканалами «Россия-24», РБК-ТВ, Russia Today, радиостанциями «Бизнес-FM» и «Вести-FM», а также с иностранными СМИ – газетой Financial Times, агентствами Reuters, Bloomberg и Dow Jones.

Топ-менеджеры ГМК «Норильский никель» в течение года участвовали в российских экономических и инвестиционных форумах, конференциях и выступали на международных форумах. Регулярно проводились пресс-конференции руководства ГМК «Норильский никель» с журналистами федеральных и иностранных СМИ.

Большой резонанс в российской и зарубежной прессе, в деловых и аналитических кругах получила рабочая поездка Генерального директора ОАО «ГМК «Норильский никель» В.И. Стржалковского в составе делегации, сопровождающей Президента Российской Федерации Д.А. Медведева в ходе его визита во Францию в марте 2010 года.

Широко освещалось в российской и иностранной прессе событие особого значения, которым стал визит в августе 2010 года в г. Норильск Председателя Правительства РФ В.В. Путина, в ходе которого был подписан ряд документов.

Цели наиболее полного информирования о различных направлениях политики и деятельности Компании отвечало регулярное размещение информации на корпоративном интернет-сайте, в разделе «Новости регионов», где в том числе освещаются этапы модернизации предприятий и цехов компаний, входящих в состав Заполярного филиала и Кольской ГМК.

Много внимания уделялось оперативному размещению информации о деятельности Компании в социальной и культурной областях в корпоративном блоге ГМК (всевозможные конкурсы, спортивные события, иллюстрированные материалы по истории г. Норильска, о деятельности арктического флота Компании и др.).

Восьмой год Компания издает корпоративный журнал «Норильский никель», который пользуется популярностью среди работников Компании и у внешних заинтересованных сторон. В 2010 году интерес к изданию проявили высшие учебные заведения, специализирующиеся на металлургии и горном деле. Издание как профильное включено в электронную библиотеку Московского горного университета. Информационно-поисковая система NormaCS создала библиотеку периодических изданий для профессионалов. NormaCS обеспечивает информационную поддержку широкого спектра специальностей, среди которых строительство, энергетика, охрана окружающей среды, машиностроение, металлообработка, связь, судостроение, железнодорожная техника, добыча и переработка нефти и газа, химическая и нефтехимическая промышленность, электроника, сельское хозяйство и многие другие. Корпоративный журнал «Норильский никель» включен в библиотеку NormaCS. Как это выглядит в программе, можно посмотреть на сайте www.normacs.ru (http://www.normacs.ru/userdb_techj.jsp).

Информационное взаимодействие с заинтересованными сторонами осуществляется не только на федеральном уровне, но и в регионах присутствия подразделений ГМК «Норильский никель».

С целью оперативного информирования сотрудников Компании в городах Мурманской области (Мончегорске, Заполярном, Никеле), а также всех заинтересованных лиц о деятельности ОАО «Кольская ГМК», ее планах и задачах с 2002 года издается корпоративный еженедельник «Кольский никель». На его страницах можно найти все новости предприятия и материалы о решениях руководства, новых технологиях и перспективных планах развития, спортивной жизни и социальных проектах. ОАО «Кольская ГМК», развивая политику максимальной открытости, в 2010 году стало инициатором создания новой телевизионной программы о деятельности КГМК, которая транслируется на территорию Печенгского района Мурманской области, где расположены крупные подразделения КГМК. Внешние коммуникации Компании осуществляются посредством нескольких информационных каналов. КГМК многие годы активно работает со СМИ Мурманской области (газеты, радио, телевидение, Интернет), всесторонне освещающими деятельность предприятия. На регулярно обновляемом корпоративном интернет-сайте – http://www.kolagmk.ru – содержится подробная информация о деятельности Компании, об участии в наиболее общественно значимых проектах, в том числе социальных и экологических. Информация о деятельности ОАО «Кольская ГМК» доступна и в других районах Мурманской области, куда беспрепятственно доходит сигнал мурманской телекомпании «ТВ-21», с которой активно сотрудничает Компания.

В ноябре 2010 года ГМК «Норильский никель» активно поддержала Третий международный фестиваль телевизионных программ и фильмов «Северный характер» (первый был проведен в 2008 году), который организует и проводит ЗАО «Северо-западное вещание», входящее в группу медийных активов Компании. Целью фестиваля является повышение осведомленности целевых аудиторий о жизни людей на Крайнем Севере, о работе промышленных компаний, осваивающих северные регионы, об экологической ситуации на Севере Европы. Проведение третьего по счету фестиваля «Северный характер» свидетельствует о повышении значимости данного проекта. В 2010 году к Норвегии, Швеции, Финляндии и России в качестве участников фестиваля примкнули Голландия и Канада. В целом фестиваль утвердился в статусе уникального культурного события Мурманской области.

Заполярный филиал ОАО «ГМК «Норильский никель» осуществляет внешние коммуникации также с помощью нескольких информационных каналов. Для этой цели в г. Норильске издается газета «Заполярный вестник». Издание выходит пять раз в неделю. На его страницах отражаются реалии и тенденции развития Компании, ее социальные инициативы и производственные достижения. Наиболее актуальные темы обсуждаются в ежедневных программах телеканала «Северный город», вещающего на территории всего Норильского промышленного района, а также на радиостанциях «Радио ГОРОД» и «Радио «Северный город». Новости Компании можно найти и на интернет-сайте информационного агентства «Таймырский телеграф» – www.ttelegraf.ru.

Отчетный год стал премьерным годом в реализации норильской социально-культурной инициативы, оформившейся как отдельное направление в деятельности ООО «Медиакомпания «Северный город», входящего в группу медиаактивов ОАО «ГМК «Норильский никель». Проект получил название «СЕВЕР.док» и стал новым брендом в г. Норильске, площадкой для медийных и культурных экспериментов, главным посылом которых является утверждение, что Север – территория полноценной и насыщенной жизни. В рамках проекта в 2010 году состоялось шесть крупных мероприятий, вызвавших большой интерес у жителей г. Норильска. Проект «СЕВЕР.док» стал финалистом в номинации «Лучший проект в области развития общественных связей» престижной Национальной премии в области развития общественных связей «Серебряный Лучник». Члены экспертного совета и жюри высоко оценили проект, представляющий собой культурный бренд территории и амбициозно заявляющий себя как новую «северную идею».[1]

1 Национальной премией «Серебряный Лучник» отмечаются авторы наиболее интересных работ, профессионалы, внесшие существенный вклад в развитие связей с общественностью, лица, использующие PR-методы в своей политической, общественной, профессиональной деятельности.

1.4. Взаимодействие с заинтересованными сторонами





Наиболее значимыми заинтересованными сторонами[1] ГМК «Норильский никель» являются работники Компании, акционеры и инвесторы, партнеры по бизнесу, региональные органы власти, органы местного самоуправления и общественные организации, осуществляющие деятельность на территориях присутствия Компании, заинтересованные стороны федерального уровня и международные организации.

Во взаимоотношениях с заинтересованными сторонами Компания придерживается следующих основополагающих принципов:

- уважение и учет интересов, мнений и предпочтений, включая уважение истории, культуры, традиций, образа жизни и наследия жителей территорий хозяйствования;
- открытость и прозрачность;
- доверие и искренность;
- безусловное соблюдение законодательства;
- учет российских и международных стандартов;
- ответственное выполнение принятых обязательств.

ГМК «Норильский никель» проводит политику информационной открытости, направленную на предоставление всем заинтересованным сторонам достоверной и полной информации об основных направлениях своей деятельности. В рамках взаимодействия со стейкхолдерами Компания использует различные формы и методы информирования и обратной связи и применяет наиболее эффективные средства коммуникаций.

1 Помимо термина «заинтересованные стороны» в социальной отчетности по международным стандартам используется термин «стейкхолдеры».

Информация о важнейших событиях в жизни Компании и результатах ее деятельности доводится до сведения заинтересованных сторон через корпоративные средства массовой информации — корпоративный сайт, корпоративный блог, корпоративный журнал «Норильский никель», корпоративные печатные издания, годовые и социальные отчеты Компании, которые размещаются на корпоративном сайте на русском и английском языках (см. раздел 1.3. «Информационная политика»).

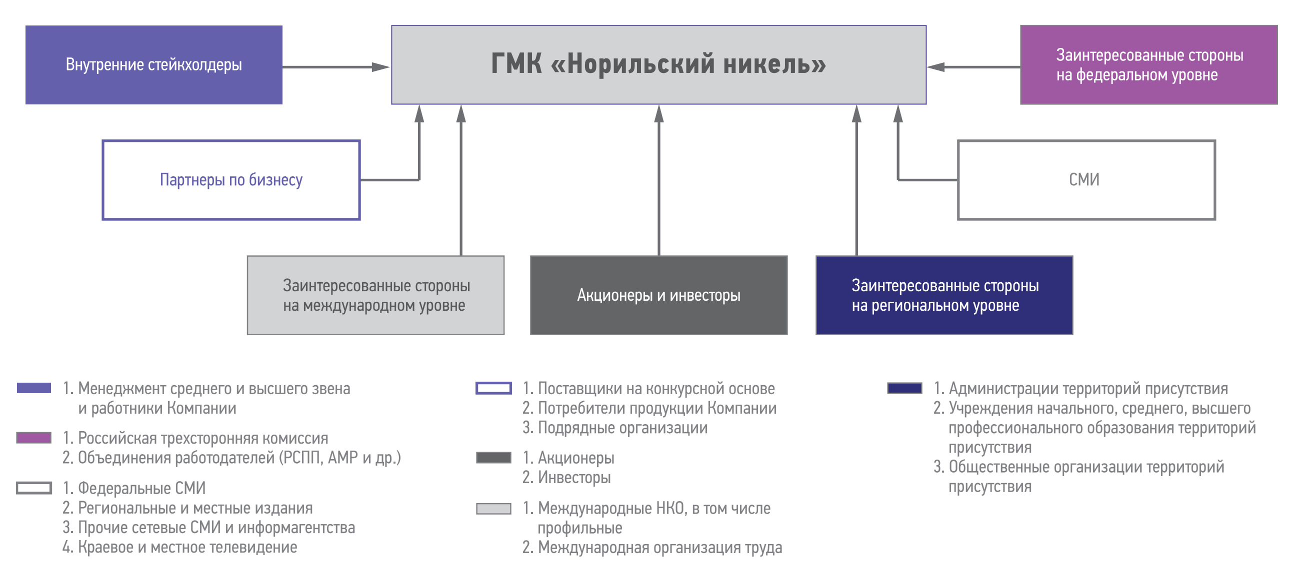
В целях изучения мнения заинтересованных сторон и получения обратной связи Компания регулярно проводит опросы представителей заинтересованных сторон, анализирует информацию, размещаемую в корпоративном блоге, а также поступающие в Компанию письменные обращения. Работа в тесном контакте с заинтересованными сторонами позволяет Компании оперативно узнавать об ожиданиях стейкхолдеров и своевременно реагировать на их запросы.

Согласование интересов Компании и стейкхолдеров по отдельным конкретным вопросам осуществляется в рамках прямого диалога с представителями заинтересованных сторон посредством проведения переговоров, создания и организации деятельности совместных рабочих групп и постоянно действующих комиссий, организации и проведения конференций и форумов, различного рода собраний, совещаний и встреч.

1.4.1. Социальный диалог с работниками

Одной из основных заинтересованных сторон ГМК «Норильский никель», развитию взаимоотношений с которой

Рисунок 1.6. Заинтересованные стороны



в Компании уделяется первостепенное значение, являются работники предприятий филиалов и ДЗО Компании.

ГМК «Норильский никель» заявляет о своей приверженности соблюдению прав человека в соответствии с Конституцией Российской Федерации, законодательными актами РФ, других стран присутствия (Австралия, Республика Ботсвана, Финляндия, ЮАР), общепризнанными принципами и нормами международного права, изложенными в декларациях, конвенциях и рекомендациях Международной организации труда и других международных организаций.

В Компании соблюдаются права работников на объединения в организации по своему выбору, который является неотъемлемым элементом права на свободу ассоциаций и свободу ведения переговоров.

Компания придерживается принципов недопущения любых форм дискриминации и принудительного труда, имея в виду, что каждый работник имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав, независимо от пола, расы, национальности, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Компания стремится обеспечивать всем работникам равные возможности для реализации их потенциала в процессе трудовой деятельности, беспристрастную и справедливую оценку их результатов, подбор и должностное продвижение работников исключительно на основе профессиональных способностей, знаний и навыков.

Компания строго выполняет требования, запрещающие применение труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также соблюдает нормы о недопущении использования труда женщин на работах с тяжелыми и опасными условиями труда в горнодобывающей промышленности.

1.4.2. Исследования удовлетворенности работников

Компания регулярно проводит исследования удовлетворенности работников ключевыми условиями занятости: организационно-технические условия и безопасность труда, оплата труда, возможности для профессионального развития и роста, информирование по важным вопросам, внимание к предложениям и жалобам работников, общий климат отношений на рабочем месте. Также исследуются: удовлетворенность работой разных уровней руководства, отношение работников к своей работе, приверженность предприятию, потенциальная текучесть и социальное самочувствие разных групп работников.

Исследование 2010 года

В IV квартале 2010 года проведен опрос работников филиалов и дочерних обществ Компании, расположенных в г. Норильске. Опрос зафиксировал сохранение высоких показателей общей удовлетворенности работой (77% работников полностью или в основном удовлетворены своей работой), приверженность большинства работников своему предприятию, компании.

В сравнении с результатами исследования 2009 года повысились оценки материального положения семей работ-

ников, зафиксирована позитивная динамика в оценках безопасности и санитарно-гигиенических условий труда, организации работ. Повысилась удовлетворенность работников гарантиями занятости, выросли оценки технических компетенций непосредственного руководителя и компетенций, связанных с управлением коллективами, более позитивно работники оценили общую заботу менеджмента о благополучии работников. Оценки возможностей для профессионального роста и развития не изменились.

На уровне 2009 года остались оценки информирования, внимания к предложениям и жалобам работников. В условиях увеличения объемов работ и напряженности производственных программ в большинстве подразделений производственного комплекса отмечается рост требовательности линейных руководителей и бригадиров к вопросам технического и кадрового обеспечения производства, оплаты и организации труда. На ряде предприятий отмечена значительная позитивная динамика по большинству показателей, в ряде предприятий ситуация в сравнении с 2009 годом значимо не изменилась. Результаты исследований рассматриваются руководством Компании и ее ФДЗО, используются для выработки решений по социально-трудовым вопросам.

Помимо исследований удовлетворенности работников, в Компании проводятся регулярные опросы работников, обеспечивающие информационную поддержку управленческих решений по различным направлениям (вопросы адаптации молодых работников на предприятиях, эффективность корпоративных программ санаторно-курортного лечения и детского отдыха, других социальных программ, вопросы обеспечения спецодеждой, производственного быта и др.).

1.4.3. Акционеры и инвесторы

Взаимоотношения ГМК «Норильский никель» с акционерами и инвесторами строятся на принципах прямого конструктивного диалога в соответствии с действующим законодательством и общепринятой мировой практикой. Компания стремится к максимальной прозрачности своей деятельности и обеспечивает равный и своевременный доступ акционеров и инвесторов к информации о ней.

Функция обеспечения взаимодействия с акционерами и инвесторами в Компании возложена на Департамент по работе с инвесторами. Основным направлением взаимодействия с акционерами и инвесторами является обеспечение раскрытия информации о деятельности Компании.

В соответствии с требованиями действующего законодательства в части, касающейся соблюдения прав и законных интересов акционеров и инвесторов, Компания обеспечивает подготовку, публикацию и предоставление в Федеральную службу по финансовым рынкам, российским биржам (ЗАО «ФБ ММВБ» и ОАО «РТС») Годового отчета, ежеквартальных отчетов эмитента ценных бумаг, сообщений о существенных фактах, сообщений о сведениях, которые могут оказать существенное влияние на стоимость ценных бумаг эмитента.

Посредством регулярного раскрытия информации в соответствии с листинговыми требованиями бирж Компания обеспечивает поддержание обращения акций на следующих российских торговых площадках: ЗАО «ФБ ММВБ» и ОАО «РТС». В апреле 2010 года обыкновенные акции ГМК «Норильский никель» были переведены из котировального списка «Б» в котировальный список «А1». Это позволило существенно расширить базу потенциальных инвесторов в акции Компании, в том числе за счет государственных и негосударственных фондов, страховых компаний, для которых одним из условий вложения средств в ценные бумаги является включение их в котировальный список «А1» одним из организаторов торговли на рынке ценных бумаг. Включение акций ГМК «Норильский никель» в список «А» первого уровня подтверждает полное соответствие Компании требованиям «ФБ ММВБ» по финансовым показателям, ликвидности ценных бумаг, корпоративному управлению и процедуре раскрытия информации. На бирже РТС акции Компании включены в котировальный список «Б». Кроме того, обеспечивается поддержание обращения американских депозитарных расписок 1 уровня на акции Компании на зарубежных торговых площадках: IOB, London Stock Exchange – Лондон, Великобритания; OTC Market – Нью-Йорк, США; Freiverkehr, Berlin-Bremen Stock Exchange – Берлин, Германия.

Согласно дивидендной политике ОАО «ГМК «Норильский никель», утвержденной Советом директоров в 2002 году, Компания стремится направлять на выплату дивидендов 20–25% чистой прибыли за год, рассчитанной по МСФО. В 2010 году Компания выплатила высокие дивиденды по итогам работы в 2009 году как в абсолютном выражении – 1,325 млрд. долларов, так и в относительном – 50% от чистой прибыли по МСФО благодаря сильным финансовым результатам за соответствующий период.

В рамках регулярных встреч с акционерами и инвесторами руководство ГМК «Норильский никель» обсуждает текущую деятельность и планы развития Компании, получает возможность услышать мнение миноритарных акционеров и использовать полученную информацию в дальнейшей работе по повышению капитализации.

В 2010 году в рамках работы по повышению информационной прозрачности и удовлетворению интереса инвестиционного сообщества к деятельности Компании:

- проведено более 130 встреч с акционерами, инвесторами и аналитиками инвестиционных банков в главном офисе Компании, более 230 встреч – в рамках зарубежных поездок;
- организованы публичные выступления представителей менеджмента о деятельности Компании на девяти российских и международных инвестиционных конференциях;
- организовано проведение Дня инвестора в Лондоне с участием высшего руководства ОАО «ГМК «Норильский никель», на котором были публично представлены долгосрочные перспективы производственного развития Группы компаний «Норильский никель»;
- организованы 3 поездки для акционеров и инвесторов в Норильский промышленный район для ознакомления с производственными активами Компании;
- подготовлено более 540 письменных ответов на обращения акционеров и инвесторов.

1.4.4. Взаимодействие с партнерами по бизнесу

Компания стремится взаимодействовать с партнерами по бизнесу – поставщиками и потребителями (покупателями) – на принципах прозрачности, справедливости и беспристрастности, соблюдения моральных норм бизнеса.

Компания реализует ответственный подход к выбору поставщиков и потребителей. Поиск потенциальных партнеров осуществляется в Компании на основе изучения конъюнктуры рынка с учетом общественной репутации компаний и разделяемых ими принципов корпоративного управления и социальной ответственности.

Компания проводит предварительную квалификацию претендентов на поставку товаров и услуг, уделяя особое внимание деловой этике поставщиков.

Компания осуществляет закупку основных потребляемых ресурсов на тендерной основе, ориентируясь на принципы открытости процедур закупок:

- раскрывает способы обеспечения своих обязательств победителям тендеров на этапе объявления результатов конкурсов;
- осуществляет вскрытие предложений участников конкурса в присутствии участников конкурса или уполномоченных ими представителей;
- распределяет лот на поставку товаров или услуг при наличии возможности и целесообразности его разделения в равных долях, в случае если несколькими участниками конкурса предлагаются одинаковые условия поставки.

Круг потребителей своей продукции Компания определяет по критериям отбора, учитывающим рейтинг надежности компаний-покупателей и их авторитет на мировом рынке. Отношения с потребителями Компания развивает на основе разработки корпоративных стандартов в области сбыта продукции. Компания стремится обеспечивать поставки продукции, соответствующей установленным требованиям и в наиболее полной мере отвечающей пожеланиям потребителей.

Компания считает приоритетным заключение долгосрочных контрактов с потребителями металлопродукции. Долгосрочные отношения Компания выстраивает, прежде всего, с конечными потребителями – теми, кто занимается переработкой никеля в сталь, сплавы и иную товарную продукцию. Ценообразование при этом строится в соответствии с общемировой практикой. Компания демонстрирует гибкость в политике продаж – предоставляет покупателям дополнительные услуги в части отсрочки платежей, совершенствования условий поставок.

Компания проводит ежегодные опросы всех клиентов на внутреннем и внешнем рынках с целью выявления их мнения об условиях поставки, качестве продукции, ее упаковке. Компания производит оценку степени удовлетворенности потребителей качеством продукции и поставок.[1] В Компании сформированы и поддерживаются электронные базы данных по претензиям потребителей по всем видам ее продукции и по несоответствиям, связанным с поставками продукции. Рассмотрение претензий потребителей осуществляется в соответствии с действующими в Компании процедурами.

В интересах европейских клиентов Компания одной из первых зарегистрировала свою продукцию в соответствии с требованиями регламентов Евросоюза REACH и CLP, обеспечив тем самым непрерывность поставок продукции на европейский рынок.

Представители Компании участвуют в ежегодно проводимых мероприятиях производителей и потребителей металлов – в Неделе London Metal Exchange (с 1998 года) и Платиновой неделе (с 2003 года) в Лондоне, а также международных конференциях, посвященных развитию рынков металлов.

1.4.5. Взаимодействие с федеральными органами власти

Компания взаимодействует с федеральными органами законодательной и исполнительной власти, обеспечивая представительство и выражение своих интересов в комитетах, комиссиях, экспертных и рабочих группах, создаваемых органами государственной власти с участием бизнес-сообщества, содействуя при этом реализации общественно значимых проектов. Представители Компании принимают

1 См. подробнее «Мониторинг удовлетворенности потребителей» в разделе 2.5. «Ответственность за продукцию».

участие в парламентских слушаниях и работе круглых столов, организуемых Советом Федерации и Государственной Думой Федерального Собрания Российской Федерации.

В 2010 году Компания стала действительным членом Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) и Торгово-промышленной палаты Российской Федерации, что дало возможность Компании выйти на новый уровень диалога с сообществом и властью.

Генеральный директор – Председатель Правления ОАО «ГМК «Норильский никель» В.И. Стржалковский был избран в коллегиальный орган управления Союза – Правление РСПП.

Работа менеджмента Компании в составе экспертов профильных комитетов и комиссий позволила расширить участие в законотворческой деятельности, в частности при подготовке предложений, направленных на совершенствование законодательства в затрагивающих интересы делового сообщества сферах, при этом особое внимание уделялось аспектам социально-трудовых отношений, промышленной и экологической безопасности.

В процессе взаимодействия с органами власти Компания придерживается приоритета обеспечения баланса интересов бизнеса, работников, населения территорий присутствия и общества в целом.

В 2010 году Компании, как члену РСПП, удалось обеспечить участие своих представителей в экспертной деятельности рабочих групп Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений при Правительстве Российской Федерации с целью продвижения решений, учитывающих интересы работодателей и работников, занятых на производствах, расположенных на северных территориях страны.

Компания руководствуется принципами государственно-частного партнерства при реализации значимых программ и проектов.

В августе 2010 года состоялась рабочая поездка Председателя Правительства Российской Федерации В.В. Путина в г. Норильск, в рамках которой глава правительства посетил промышленные площадки Компании и провел встречу с работниками предприятия. По итогам состоявшегося во время поездки совещания с представителями администрации г. Норильска и руководством Компании было дано поручение по обеспечению совместных действий федеральных органов власти и Компании по дальнейшему улучшению социально-экономического развития города и его градообразующего предприятия (см. раздел 6. «Содействие социально-экономическому развитию территорий присутствия»).

В рамках государственно-частного партнерства Компания продолжает реализацию инвестиционного проекта «Создание транспортной инфраструктуры для освоения минерально-сырьевых ресурсов юго-востока Забайкальского края», строительство Бугдаинского и Быстринского горно-обогатительных комплексов.

Компания активно участвует в публичных мероприятиях, организуемых органами власти различного уровня. В 2010 году топ-менеджеры Компании приняли участие в ряде крупных мероприятий, таких как: Парижский форум лидеров российского и французского бизнеса, III Невский международный экологический конгресс, XIV «Петербургский международный экономический форум-2010», деловой форум «Россия – Африка: горизонты сотрудничества»[1], международная выставка-форум «Иннопром-2010», IX международный инвестиционный форум «Сочи-2010».

В 2010 году представители Компании приняли также участие в следующих специализированных конференциях и форумах: в X Международном Ялтинском финансовом форуме; Финансовом форуме России; Международной конференции «Интеллектуальный транспорт – 2010»; II Международной конференции «GR-конгресс 2010: эффективный диалог бизнеса и власти».

1.4.6. Взаимодействие с государственными органами власти зарубежных подразделений Компании

Norilsk Nickel Australia

NN Australia поддерживает конструктивные взаимоотношения с соответствующими правительственными организациями и политиками, как на федеральном уровне, так и на уровне штата Западная Австралия. В рамках визита Генерального директора «ОАО «ГМК Норильский Никель» В.И. Стржалковского в Западную Австралию была организована встреча с Министром энергетики и минеральных ресурсов Мартином Фергюсоном.

Nkomati

Предприятие Nkomati на регулярной основе поддерживает связи с Департаментом здравоохранения, Департаментом образования, Департаментом труда, Национальным агентством по экономическому развитию, Агентством по развитию малого предпринимательства, Национальным агентством по развитию молодежи. Конструктивные отношения с органами власти помогают создать благоприятную обстановку для дальнейшего развития рудника Nkomati.

1 Деловой форум «Россия-Африка», организованный впервые, проходил 15-16 июня в Москве в рамках международной парламентской конференции. Форум был организован Советом Госдумы РФ при содействии Министерства иностранных дел РФ, других федеральных ведомств и ТПП России с целью содействовать созданию благоприятных условий для развития многосторонних отношений России со странами Африканского континента.

Tati Nickel

Tati Nickel на долгосрочной основе поддерживает конструктивные отношения с различными министерствами, правительственными департаментами и предприятиями с участием государственного капитала. Партнерские отношения сложились с отраслевыми министерствами – Министерством природных ресурсов, Энергетики и Водных ресурсов, в данные министерства ежемесячно направляются производственные отчеты. Компания активно взаимодействует с Министерством образования и развития, участвуя в проекте, начатом сторонами три года назад в области образования.

Tati Nickel продолжает поддерживать конструктивные отношения со следующими государственными предприятиями и организациями: Местное агентство по предпринимательству; Агентство Ботсваны по образовательным и обучающим программам; Агентство Ботсваны по развитию экспорта и инвестициям.

Предприятие поддерживает тесный контакт с Городским советом Франсистауна и Советом северо-восточного округа. Оба Совета находятся в непосредственной близости от Tati Nickel и нередко участвуют в общественных/социальных/экономических мероприятиях, организуемых на предприятии.

Norilsk Nickel Harjavalta Oy

Руководство NN Harjavalta взаимодействует с различными органами власти. Компания активно сотрудничает с основными профильными министерствами Финляндии такими как: Министерство торговли и промышленности, Министерство здравоохранения, Министерство охраны окружающей среды и другие. Также руководство NN Harjavalta поддерживает конструктивные отношения с местными властями, например, с управой города Харьявалта.

1.4.7. Международное сотрудничество

Компания является одной из крупнейших горно-металлургических корпораций в мире и реализует большую часть своей продукции на зарубежных рынках. В связи с этим особое внимание уделяется сотрудничеству с международными неправительственными организациями в целях взаимовыгодного обмена передовым опытом в производственной, экологической, социальной и других сферах деятельности.

Членство в международных организациях открывает новые возможности для расширения бизнеса Компании как с точки зрения привлечения иностранных инвестиций, так и с позиции расширения российским компаниям доступа на международные рынки.

Менеджеры ОАО «ГМК «Норильский никель» участвуют как бизнес-кураторы в работе ряда международных некоммерческих организаций, включая Институт никеля (Nickel Institute), Американо-Российский Деловой Совет (U.S. – Russia Business Council, USRBC), Международная ассоциация металлов платиновой группы (International Platinum Group Metals Association), Общественная организация «Международный союз металлургов».

Во взаимодействии с ведущими зарубежными добывающими и перерабатывающими компаниями – членами Международной ассоциации металлов платиновой группы Компания с 2002 года осуществляет отраслевую программу борьбы с хищениями и незаконным оборотом драгосодержащих материалов российского и зарубежного производства.

Специалисты NN Harjavalta активно работают с Европейским Химическим Агентством и участвуют в проектах Евросоюза по охране окружающей среды.

Многолетний опыт взаимодействия с международными организациями обеспечивает успешные результаты проектов различного масштаба и степени сложности. Компания сотрудничает с Форумом Азиатско-Тихоокеанского экономического сотрудничества (АТЭС), реализуя проекты в интересах Российской Федерации, в частности, участвуя в Спецгруппе по горнодобывающей промышленности и металлургии (APEC Mining Task Force). Участие Компании в заседаниях Спецгруппы является дополнительной возможностью реализации интересов Компании в Азиатско-Тихоокеанском регионе.

Компания взаимодействует с Международной организацией труда (МОТ), в том числе по обмену опытом в сфере социальной ответственности бизнеса.

1.4.8. Сотрудничество с органами власти территорий присутствия и общественными организациями

Взаимоотношения между ГМК «Норильский никель» и региональными органами власти, а также органами местного самоуправления и общественными организациями осуществляются на основе равноправного сотрудничества, взаимной заинтересованности и социальной ответственности в решении задач экономического и социального развития территорий присутствия. Взаимные интересы и основные направления взаимодействия сторон, как правило, закреплены в соглашениях о сотрудничестве и реализуются в совместных программах и проектах.

Реализуя инициированную на правительственном уровне программу развития и диверсификации экономики моногородов, Компания совместно с региональными властями и органами местного самоуправления разработала ряд масштабных проектов. Так, на территории Мурманской области Кольская ГМК

совместно с администрацией области реализует проект Мончегорского индустриального парка, участвует в разработке комплексного инновационного плана развития моногорода Мончегорск. Другим примером аналогичного партнерства является активное участие Заполярного филиала в разработке и реализации «Плана модернизации моногорода Норильск».

В ноябре 2010 года было подписано трехстороннее соглашение между ФГУ «Российское энергетическое агентство» и предприятиями ОАО «Норильско-Таймырская энергетическая компания» и ООО «Норильская жилищно-эксплуатационная компания». Соглашением предусмотрен план взаимодействия в области совместной разработки концепции управления процессом повышения энергоэффективности в Норильском промышленном районе на базе создаваемого Проектного офиса агентства по разработке пятилетней программы повышения энергоэффективности Заполярного филиала и формированию муниципальной программы по повышению энергоэффективности. Кроме того, в целях информационно-методической поддержки программ по энергоэффективности, а также для популяризации энергоэффективной модели поведения среди населения г. Норильска на базе некоммерческого образовательного учреждения «Корпоративный университет «Норильский никель» Заполярный филиал и ФГУ «Российское энергетическое агентство» откроют Учебно-демонстрационный центр по энергоэффективности и энергосбережению.

Взаимоотношения ОАО «ГМК «Норильский никель» и региональных властей распространяются не только на проекты экономического характера. Совместно с Правительством Красноярского края Заполярный филиал разработал программу привлечения высококвалифицированных специалистов для работы на предприятиях Компании, а также проекты долгосрочного сотрудничества с Федеральным государственным автономным образовательным учреждением высшего профессионального образования «Сибирский федеральный университет» (далее – СФУ) по подготовке кадров для предприятий «Норильского никеля». В этих целях 30 августа между ОАО «ГМК «Норильский никель» и СФУ подписано Соглашение о стратегическом партнерстве, предполагающее сотрудничество в области образовательной, научно-технической и инновационной деятельности. Кроме подготовки молодых специалистов по профильным специальностям для ГМК «Норильский никель», предполагается организация производственной практики для студентов на российских предприятиях Группы, взаимодействие в целях переподготовки и повышения квалификации ее персонала, поиск и привлечение талантливой молодежи для обучения в СФУ с последующим трудоустройством в Компании.

В октябре 2010 года в г. Заполярном и г. Мончегорске состоялись совещания в формате круглого стола с участием представителей Департамента персонала, труда и заработной платы КГМК, местных управлений образования и директоров общеобразовательных школ и учреждений дополнительного образования. Темой разговора стали вопросы взаимодействия в сфере подготовки востребованных Компанией рабочих и специалистов. По итогам мероприятия были подписаны меморандумы о сотрудничестве, определяющие ключевые принципы и направления взаимодействия: профориентация школьников старшей ступени и предпрофильная работа в 8-9 классах; коммуникативная поддержка профориентационных проектов, реализуемых Кольской ГМК; проведение совместных образовательных мероприятий.

Одним из важнейших направлений сотрудничества с региональными и местными органами власти является реализация экологических проектов на территориях присутствия ГМК «Норильский никель». В частности, модернизация производства на предприятиях Заполярного филиала и Кольской ГМК в рамках экологических программ осуществляется в тесном сотрудничестве и под контролем органов власти регионального и местного уровня. Указанные программы способствуют снижению негативного воздействия на окружающую среду, что, в свою очередь, позитивно сказывается на сохранении условий жизни работников предприятий, среды обитания и традиционного образа жизни коренных малочисленных народов Севера.

В октябре 2010 года в г. Норильске прошла экологическая конференция, организованная Заполярным филиалом. В мероприятии приняли участие научные сотрудники научно-исследовательских и образовательных институтов РФ из Красноярска, Москвы, Санкт-Петербурга, представители Законодательного собрания и администрации Красноярского края, контролирующих и надзорных ведомств, общественных экологических организаций – всего более 130 человек. Участники конференции поделились опытом по решению актуальных экологических задач, обсудили «болевые точки» деятельности крупных промышленных предприятий в условиях Севера и выработали рекомендации по ликвидации негативных экологических последствий.

На средства Заполярного филиала Институт сельского хозяйства Крайнего Севера продолжил проект «Рекультивация почвы». За девять лет существования этого проекта на территории Пеляткинского месторождения было восстановлено 120 га земли. Для Крайнего Севера это весьма значительный объем рекультивированных земель. За этот своеобразный рубеж сотрудники института получили диплом на международной выставке «Агрорусь-2010». В 2010 году норильские ученые приступили к рекультивации почвы в районе хвостохранилища Лебяжье. Кольская ГМК совместно с Кольским лесхозом с 2003 года осуществляет аналогичную программу рекультивации техногенных пустошей (см. раздел 3.3. «Сохранение и восстановление биоразнообразия»).

2. Стратегия развития – экономический рост





2.1. Экономическая политика и экономические показатели

2.1.1. Экономическая политика Компании

Целью экономического управления Группой компаний «Норильский Никель» является обеспечение достижения экономических, финансовых и социальных целей, поставленных в корпоративных стратегических документах Компании, с учетом безусловного исполнения норм российского законодательства и законодательств стран присутствия. Экономическое управление Группой компаний осуществляется на корпоративном, отраслевом и оперативном уровнях.

Задачами экономического управления на корпоративном уровне являются:
- разработка и внедрение моделей и экономического регулирования с целью достижения наибольшей экономической эффективности деятельности Группы[1];
- обеспечение управления ликвидностью Группы и организация централизованного управления рисками Группы;
- определение максимально эффективных путей межотраслевой кооперации и разделения труда внутри Группы в зависимости от изменения внешней среды и условий хозяйствования;
- содействие стабильному развитию регионов хозяйствования предприятий Группы;
- выработка единых подходов к решению социальных вопросов работников предприятий Группы.

Задачами экономического управления на отраслевом уровне являются:
- обоснование условий выпуска продукции (номенклатура, объемы, затраты, цены), при которых достигаются поставленные перед отраслью экономические цели;
- разработка программ оптимизации и сокращения затрат отраслевого комплекса.

Задачами экономического управления на оперативном уровне являются:
- разработка программ оптимизации использования всех видов ресурсов при производстве основной продукции, разработка предложений по снижению затрат на использование ресурсов;
- оперативный учет и контроль затрат на производство;
- установление экологических ограничений – лимитов на выбросы, сбросы загрязняющих веществ, на размещение отходов производства и потребления, и другие виды негативного воздействия на окружающую среду, а также нормативов допустимого изъятия компонентов природной среды.

Комплексное решение этих задач, гибкий подход к перераспределению ресурсов и их мобильность позволили Группе компаний «Норильский Никель» в 2008-2009 годы преодолеть кризисные явления с минимальными экономическими потерями и уже в 2010 году достигнуть докризисного уровня.

1 С учетом достижения положительного результата на каждом отдельном предприятии.



Костоев Д.Р.
Заместитель Генерального директора – руководитель Блока экономики и финансов

«Конец 2010 года ознаменовался важным событием с точки зрения дальнейшего развития Компании: Совет директоров ОАО «ГМК «Норильский никель» утвердил основные параметры долгосрочной производственной стратегии. Этот документ предполагает масштабную и в хорошем смысле беспрецедентную инвестпрограмму на ближайшие 15 лет. Главная цель инвестпрограммы – сохранение и укрепление конкурентных преимуществ «Норильского никеля», максимальное раскрытие его уникального потенциала в интересах акционеров, работников, жителей регионов присутствия, страны в целом. Уверен, что руководству Компании удалось найти много интересных инвестиционных идей, реализация которых поможет достичь поставленной цели».

«Реализация стратегии позволит нам не сокращать, а наращивать производство. К 2025 году наша ресурсная база будет такой же, как сейчас. При этом в «Норильском никеле» считают, что реализация программы повышения капитализации в совокупности с выполнением стратегии производственно-технического развития позволит существенно увеличить капитализацию и решить задачу по возврату капитала акционерам в средне- и долгосрочной перспективе.
В рамках программы Компания планирует реализовать программу возврата капитала акционерам с использованием различных механизмов; провести системный анализ и определить подходы к реализации непрофильных активов Компании; осуществить программу управления капиталом Компании, в том числе с использованием инновационных финансовых инструментов; выполнять программу в органической связке с реализацией долгосрочной стратегии производственно-технического развития Компании».

Филиппов Ю.А.
Исполняющий обязанности Первого заместителя Генерального директора

2.1.2. Экономические показатели деятельности

Производственные показатели

ГМК «Норильский никель» является крупнейшей горно-металлургической компанией России и вносит существенный вклад в экономику страны.

Доля Группы в валовом внутреннем продукте (ВВП) Российской Федерации по итогам 2010 года составляет 1%, в объеме промышленного производства России – 2%, в российском экспорте – 3%, в объемах производства цветной металлургии – 7,4%.

На предприятиях Группы осуществляется полный цикл хозяйственной деятельности – от геологоразведки, добычи руд, обогащения и металлургии до сбыта цветных и драгоценных металлов.

В 2010 году на предприятиях Группы выпуск товарного никеля увеличился на 5,1% по сравнению с 2009 годом (с 282,9 тыс. тонн до 297,3 тыс. тонн), производство меди сократилось на 3% по сравнению с объемом выпуска в 2009 году (с 402,2 тыс. тонн до 388,9 тыс. тонн) (табл. 2.1.).

За отчетный период Компания произвела 2 861 тыс. унций палладия, что на 2% превосходит прошлогодний показатель по данному металлу и 694 тыс. унций платины, что на 5% больше показателя 2009 года.

ГМК «Норильский никель» является крупнейшим в мире производителем никеля и палладия и входит в группу основных мировых производителей меди и платины (рис. 2.1).

Финансовые показатели Группы

Выручка от реализации металлов в 2010 году составила 12 126 млн. долларов США, прибыль/(убыток)[1] – 3 089 млн. долларов США, активы – 23 909 млн. долларов США (табл. 2.2).

Таблица 2.1. Производство товарных металлов по Группе[2], 2010 год (тонны или как указано)

	Никель	Медь	Палладий, тыс. унций	Платина, тыс. унций
Россия	**235 518**	**365 698**	**2 722**	**663**
Австралия	–	–	–	–
Ботсвана[3]	11 163	11 050	84	14
Финляндия	49 159[4]	11 279	48	15
США	–	–	–	–
Итого Группа, не включая ЮАР	**295 840**	**388 027**	**2 854**	**692**
ЮАР[5]	1 489	845	7	2
Итого Группа	**297 329**	**388 872**	**2 861**	**694**

Таблица 2.2. Выручка от реализации, 2009-2010 годы (млн. долларов США)

	2009[6]	2010	Изменение (%)
Выручка от реализации металлов	8 075	12 126	50
в том числе:			
– никель	4 206	6 459	54
– медь	2 190	2 941	34
– палладий	751	1 479	97
– платина	794	1 086	37
Выручка от прочей реализации	467	649	39
Итого выручка	8 542	12 775	50

1 Прибыль за год от продолжающихся операций.

2 Вся информация представлена на основе 100% владения для дочерних компаний. Данные приведены без учета результатов деятельности компании Stillwater Mining Company (SWC), которая до декабря 2010 г. являлась дочерней компанией Группы, и включает 50% долю владения в совместном предприятии Nkomati, которое учитывается в отчетности в качестве зависимого общества.

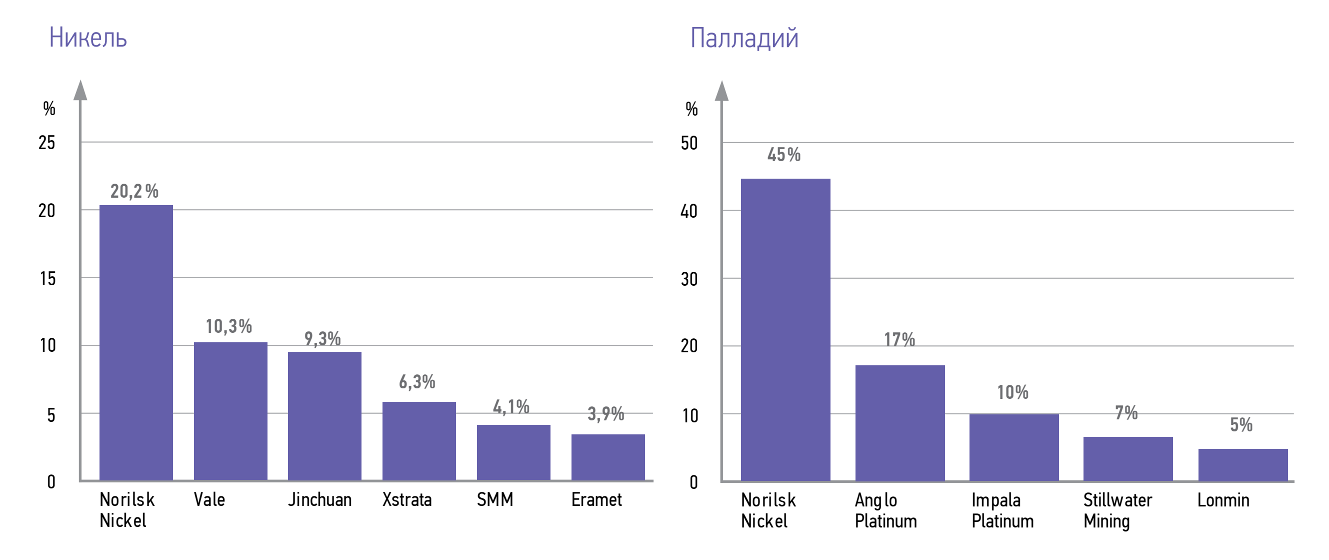
3 Не включая 3014 тонны никеля в концентрате, 3053 тонн меди в концентрате, 23 тысячи тройских унций палладия в концентрате и 4 тысячи тройских унций платины в концентрате, поставленных для переработки на завод Norilsk Nickel Harjavalta в 2010 году.

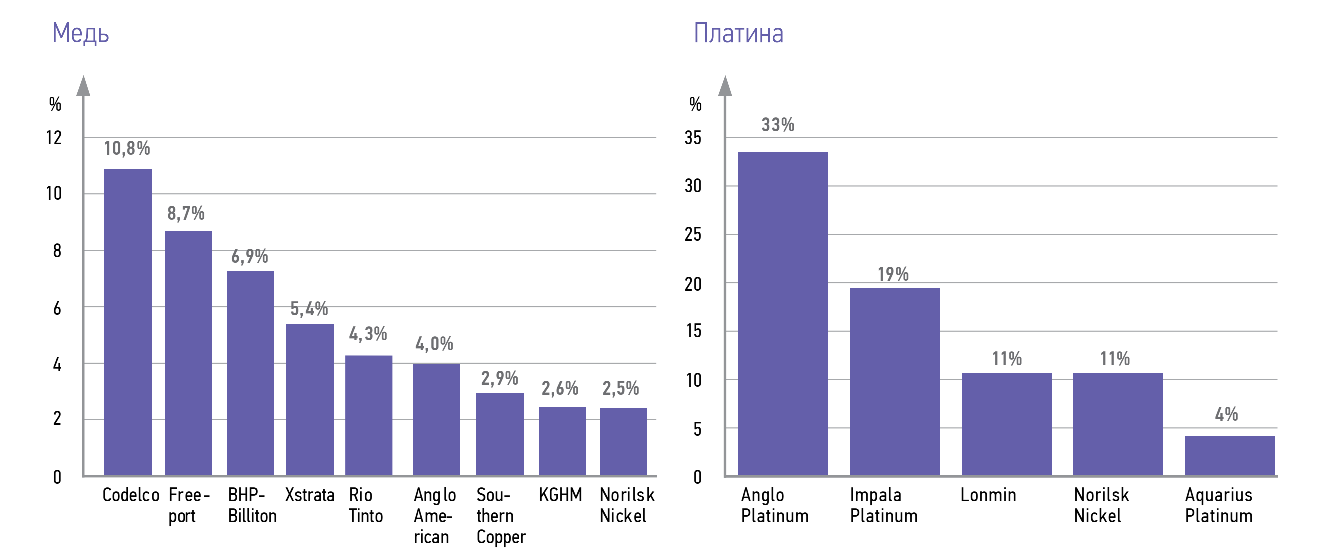
4 Объемы производства рафинированного никеля Norilsk Nickel Harjavalta собственного производства.

5 Не включая 3 546 тонны никеля в концентрате, 1957 тонн меди в концентрате, 14 тысяч тройских унций палладия в концентрате и 4 тысячи тройских унций платины в концентрате, поставленных для переработки на завод Norilsk Nickel Harjavalta в 2010 году.

6 Сравнительные данные за 2009 год представлены без учета ОГК-3 и SWC в связи с классификацией деятельности данных компаний как прекращенной в течение 2010 года.

Рисунок 2.1. Крупнейшие в мире производители драгоценных и цветных металлов, 2010 год (доля в мировом производстве, %)*





* Источник: ОАО «ГМК «Норильский никель», Brook Hunt, GFMS, 2011 год.

2.2. Инвестиционное развитие и модернизация производства





2.2.1. Основные направления инвестиционной политики Компании

Приоритетным направлением инвестиционной деятельности ГМК «Норильский никель» в 2010 году стало обеспечение сохранения текущего уровня производства в России при дальнейшем повышении энергетической и транспортной безопасности, а также инвестирование в развитие капиталоемких перспективных проектов.

В инвестиционный план капитальных вложений Группы в промышленные объекты на территории России в 2010 году были включены следующие мероприятия, признанные приоритетными:

Таблица 2.3. Структура капитальных вложений предприятий Группы, 2008-2010 годы (млн. долларов США)

Капитальные вложения Группы[1]	2008	2009	2010
Россия[2]	1 476	909	932
Австралия[3]	105	4	10
Ботсвана[4]	330	29	16
Финляндия	60	59	6
США[5]	82	39	–
ИТОГО Зарубежные активы, не включая ЮАР	2 053	1 040	964
ЮАР	74	84	79
ИТОГО Зарубежные активы	2 127	1 124	1 043

Примечания:
[1] Активы в Австралии, Ботсване, Финляндии, а также 50% доля в предприятии Nkomati (ЮАР) были приобретены Группой в 2007 году.
[2] Данные приведены на основе управленческой отчетности и без учета капитальных вложений ОГК-3.
[3] Данные МСФО скорректированы на сумму будущих расходов по демонтажу оборудования и рекультивацию площадки по окончании эксплуатации.
[4] Данные МСФО скорректированы на сумму договора операционного лизинга, классифицированного по МСФО в качестве финансового лизинга, на сумму будущих расходов по демонтажу оборудования и рекультивацию площадки по окончании эксплуатации.
[5] Данные в соответствии с ОПБУ США. В декабре 2010 года Группа продала принадлежащую ей долю участия в капитале компании Stillwater Mining Company.

- Продолжение строительства объектов минерально-сырьевой базы добывающих предприятий Заполярного филиала и Кольской ГМК с целью вскрытия и отработки новых рудных участков шахтных полей, увеличения добычи руды, восполнения выбывающих мощностей, применения новых горных технологий:
  – на руднике «Октябрьский» – по развитию добычи медистой руды и восполнению выбывающих мощностей по добыче богатой руды;
  – на руднике «Таймырский» – по увеличению добычи богатой руды и восполнению выбывающих мощностей;
  – на руднике «Комсомольский» – по проектам вскрытия и добычи фланговых запасов богатой и медистой руды и вовлечению в отработку первоочередного участка вкрапленных руд;
  – на руднике «Скалистый» – по вскрытию запасов и подготовке к отработке залежей богатых руд месторождения «Талнахское»;
  – на руднике «Северный-Глубокий» – по вскрытию и добыче вкрапленных руд месторождения «Ждановское».
- Продолжение реализации инвестиционного проекта по освоению полиметаллических месторождений Забайкальского края (Быстринское месторождение меди, золота, серебра и железа, Бугдаинское молибденовое месторождение).
- Модернизация и техническое перевооружение мощностей, связанных с процессом обогащения руд и переделов металлургии Заполярного филиала и Кольской ГМК:
  – продолжение реализации проекта, направленного на увеличение мощности пирометаллургического производства Надеждинского металлургического завода;
  – продолжение реконструкции цеха электролиза никеля в г. Мончегорск с целью увеличения производства катодного никеля до 120 тыс. тонн в год, снижения эксплуатационных расходов, объема незавершенного производства и потерь металлов.
- Осуществление природоохранных мероприятий, в том числе внедрение новых технологий, направленных на снижение выбросов и улучшение окружающей среды.
- Продолжение реализации проектов по разработке и обустройству газоконденсатного месторождения «Пеляткинское» и строительству трубопроводов для транспортировки газа и конденсата от месторождения до г. Дудинка.

2.2.2. Объекты социальной сферы

В 2010 году возобновлена реализация приостановленных в 2009 году проектов социальной направленности и начата реализация ряда новых инвестиционных программ. Расходы по основным инвестиционным проектам социальной направленности в 2010 году составили более 5 320 млн. рублей, в том числе:

- 1 138,9 млн. рублей – реконструкция санаторного комплекса «Санаторий «Заполярье» (г. Сочи), с целью повышения качества предоставляемых сотрудникам Компании услуг проживания, питания, лечения, физкультурного оздоровления и организации досуга до уровня международных стандартов;
- 4 125,0 млн. рублей – реализация социальной программы «Наш дом» с целью оказания содействия квалифицированным, инициативным и ответственным работникам Компании в приобретении жилья «на материке» на условиях софинансирования;
- 31,2 млн. рублей – строительство Спортивно-развлекательного комплекса «Арена-Норильск» с целью создания современного комплекса, включающего спортивно-оздоровительную и досугово-развлекательную составляющие, а также объекты торговли;
- 14,9 млн. рублей – реконструкция санатория-профилактория в г. Мончегорске с целью создания современного лечебно-оздоровительного комплекса для оказания профилактических и лечебных услуг сотрудникам Кольской ГМК, а также другим группам населения;
- 9,5 млн. рублей – реализация программы по улучшению социально-бытовых условий работников ГМК «Норильский никель».

Стржалковский В.И.
Генеральный директор
ГМК «Норильский никель»

Мы прекрасно понимаем, что если мы не будем вкладывать в новые технологии, в новое оборудование, мы перестанем скоро быть конкурентными на мировом рынке. Инвестиционная программа у нас достаточно большая. Это замена и шахтного оборудования, и инновации в металлургии, и, безусловно, мы будем делать упор на решение экологических проблем».



Машкарин Р.А.
Директор Департамента инвестиционной политики

«В Компании изучили опыт инвестирования международных и отечественных металлургических компаний. Зарубежные металлургические Компании почти треть своих доходов реинвестируют обратно в бизнес. Предел для отечественных компаний – 10-15%.
Рассмотренная Советом директоров в конце 2010 года стратегия производственно-технического развития Компании предполагает «золотую середину». В течение ближайших пяти лет инвестиции в производство составят четверть от выручки.
В результате реализации инвестиционной программы предприятия Компании увеличат производство никеля, меди, платины и палладия.
Инвестиционная программа также предусматривает реализацию крупных экологических проектов. К 2015 году «Норильский никель» планирует реализовать программу по утилизации серы, что позволит сократить объемы выброса диоксида серы в пять раз».

«Усилия Кольской ГМК направлены сегодня на модернизацию производства, дальнейшее совершенствование технологий, оптимизацию материальных и производственных затрат с целью снижения себестоимости продукции при неизменно высоком качестве. Все эти задачи компания решает, основываясь на принципах рационального природопользования и бережного отношения к окружающей среде. В ближайшие годы нам предстоит серьезная работа в этом направлении. И если все пойдет, как задумано, то к 2015-2017 году компания станет совершенно другой. Изменятся технологии, на основных переделах появится новое оборудование. Комплекс проектов охватывает практически все наши подразделения и переделы».



Селяндин С.В.
Генеральный директор ОАО «КГМК»

2.2.3. Инвестиционное развитие зарубежных предприятий

Norilsk Nickel Australia

В 2010 году основные капитальные вложения Группы в Австралии были направлены на приобретение электростанции Cawse и запуск предприятия Lake Johnston. Австралийское подразделение Группы намерено использовать электростанцию для электроснабжения производственных мощностей фабрики Cawse, принадлежащей Группе.

Tati Nickel

В 2010 году основными инвестиционными проектами были: изменение маршрута транспортировки хвостов фабрики по обогащению в тяжелых средах (DMS), проведение вскрышных работ в карьере Phoenix и создание объектов вспомогательного назначения. Кроме того, реализовывались инвестиционные проекты, направленные на развитие информационных технологий и систем производственной безопасности.

Nkomati

Основными инвестиционными проектами в 2010 году являлись:

- завершение строительства обогатительной фабрики по переработке никелевой руды основной зоны минерализации (MMZ);
- увеличение мощности обогатительной фабрики по переработке никель-хромсодержащей руды (PCMZ).
- вскрышные работы в рамках разработки карьера основной зоны минерализации.
- развитие общей инфраструктуры и замена изношенного оборудования.

Norilsk Nickel Harjavalta Oy

В 2010 году основными инвестиционными проектами были:

- приобретение нового оборудования для металлургического производства;
- приобретение оборудования взамен изношенного;
- проекты, направленные на расширение производственной мощности;
- природоохранные мероприятия;
- внедрение новой корпоративной информационной системы управления.

В 2010 году Департамент НИОКР компании Norilsk Nickel Harjavalta Oy реализовал ряд инновационных проектов, направленных на совершенствование используемых технологий производства. В том числе исследовались новые технологии экстракции магния, технология по удалению из производственной цепочки серы, а также технология очистки раствора сульфата кобальта. Испытания более крупного масштаба были проведены для улучшения технологического процесса на переделе электролиза.

2.3. Сбытовая политика

Компания рассматривает сбыт как одну из основных сфер своей деятельности. Целью деятельности Компании в области сбыта является повышение средних за весь период деятельности Компании значений ее прибыли и капитализации за счет развития мирового спроса на металлы, относящиеся к стратегической продукции Компании, а также получения максимальной прибыли на этапе реализации всей производимой продукции.

Таким образом, Компания заинтересована в получении максимального дохода за весь период своей деятельности, а не только за ограниченный его отрезок. Это возможно исключительно при обеспечении стабильного спроса на продукцию Компании на мировых рынках сбыта. По словам заместителя Генерального директора – руководителя Сбытового отраслевого комплекса Спрогиса В.Е., «мы заинтересованы, как впрочем, и наши потребители, в стабильности и прозрачности рынка, тут наши интересы полностью совпадают с интересами наших потребителей».[1]

В целях поддержания долгосрочного спроса на свою продукцию Компания обеспечивает стабильное предложение продукции, ее прямой доступ на рынки конечного потребления, минимизирует риски действий по созданию на рынке искусственного дефицита, оказывает постоянную техническую поддержку потребителям своей продукции. Компания действует как ответственный участник мирового рынка металлов, миссия которого заключается в обеспечении устойчивого развития тех рынков, на которых Компания является ведущим мировым производителем.

Основным условием достижения целей сбыта является наличие высокоэффективной системы сбыта, представляющей собой совокупность передовых управленческих технологий, квалифицированных и мотивированных сотрудников, а также долгосрочных стратегических отношений с основными участниками рынка.

Более 10 лет Компания развивает собственную систему сбыта, неотъемлемой частью которой являются прямые устойчивые отношения с покупателями. Их общее количество только по основной продукции составляет около 500, причем их основная часть является промышленными потребителями. Этим во многом объясняется то, что Компания успешно решила задачи сбыта в кризисный для мирового рынка период 2008-2009 годов. «Практика работы с конечными потребителями уже доказала свое преимущество: в кризис от нас не ушел ни один потребитель, что и позволило эффективно реализовать 100% произведенной продукции».[1]

1 Из интервью Спрогиса В.Е. телекомпании РБК-ТВ от 18.03.11 г. (программа «Рынки. Глобальный взгляд»).

Компания имеет развитую сбытовую сеть. Сбытовые подразделения Компании расположены на всех основных рынках сбыта, включая Европу, Азию и Америку. Компания постоянно развивает управленческие технологии сбыта, позволяющие успешно решать задачи сбыта в условиях острой конкуренции со стороны ведущих мировых промышленных и торговых компаний.

Компания также ведет активную деятельность по развитию и защите рынков своей стратегической продукции – никеля и палладия. В этих целях Компания принимает активное участие в деятельности международных отраслевых объединений, включая Институт никеля (Nickel Institute) и Международную ассоциацию производителей металлов платиновой группы (International Platinum Group Metals Association).

В 2010 году, несмотря на неопределенность, которую продолжали испытывать наши покупатели в отношении своих производственных планов, в особенности по основному продукту – никелю, Компания успешно решила задачи сбыта. Весь объем производства был реализован по ценам выше мировых. Основной объем продукции был реализован промышленным потребителям.

ГМК «Норильский никель» проводит регулярные исследования рынков сбыта. Получаемая непосредственно от участников этих рынков информация позволяет значительно повышать эффективность принимаемых решений, включая решения о географической и отраслевой диверсификации продаж.

География поставок продукции охватывает свыше трех десятков стран. В последние годы увеличились продажи на азиатском рынке. В 2010 году Компания сохранила за собой первое место по объему поставок импортируемого рафинированного никеля на наиболее динамично развивающиеся рынки Китая и Индии.

ГМК «Норильский никель» придает первостепенное значение поддержанию у потребителей имиджа Компании как самого надежного поставщика наиболее качественной продукции. Это является необходимым условием успешного выполнения задач сбыта в долгосрочной перспективе. По словам Спрогиса В.Е. «За всю нашу историю у нас не было случая невыполнения контракта с нашей стороны, в том числе и по форс-мажорным обстоятельствам».[2]

1 Из интервью Спрогиса В.Е. журналу «Металлоснабжение и сбыт» (№2, 2011 г.).

2 Из интервью Спрогиса В.Е. журналу «Металлоснабжение и сбыт» (№2, 2011 г.).

В отчетном году по результатам прямого анкетирования потребителей Компания сохранила высокий уровень удовлетворенности потребителей качеством продукции и уровнем услуг. При этом число покупателей, принявших участие в анкетировании, возросло и превысило 90% в пересчете на объем реализации.

Компания также является лидером в отрасли по степени открытости информации о системе сбыта для участников рынка, публикуемой в отчетах Компании и в специальном разделе корпоративного сайта, посвященном системе сбыте.

Стржалковский В.И.
Генеральный директор
ГМК «Норильский никель»

«Действительно, мы почувствовали во время кризиса, что необходимо больше диверсифицировать рынки сбыта. Теперь у нас более сбалансированный рынок, и он не зависит так от группы стран, которые может поразить кризис или возникнут определенные сложности с развитием экономики. Таким образом, достигается устойчивость».

Производственная компания Nkomati, 50% доли которой принадлежит ОАО «ГМК «Норильский никель», поставляет никелевый концентрат по долгосрочному контракту на предприятия Группы компаний «Норильский никель». Данный концентрат перерабатывается до получения готовой продукции, которая в дальнейшем реализуется на рынке через компании корпоративной сбытовой сети.

Производственная компания Tati Nickel, 85% акций которой принадлежит ГМК «Норильский никель, производит и продает никелевый концентрат по долгосрочным контрактам на рынок.

Готовая продукция производства Norilsk Nickel Harjavalta Oy реализуется на рынке через компании корпоративной сбытовой сети – так же как и продукция производства российских предприятий Группы. В качестве сырья для производства готовой продукции Norilsk Nickel Harjavalta Oy использует концентраты производства других предприятий Группы, а также покупаемые на рынке. Компании корпоративной сбытовой сети оказывают Norilsk Nickel Harjavalta Oy услуги по закупке и организации поставок концентратов, а также по минимизации ценового риска, возникающего вследствие разницы между рыночной ценой на момент покупки концентрата и на момент реализации полученной из него готовой продукции.

2.4. Транспортная независимость





2.4.1. Транспортная инфраструктура Компании

Основные российские производственные площадки Группы компаний «Норильский никель» расположены в Норильском промышленном районе и на Кольском полуострове. В таких географических условиях гарантированное круглогодичное транспортное сообщение приобретает исключительно важное значение для производственной деятельности Компании и жизни жителей НПР.

2.4.2. Блок товарно-транспортной логистики

Блок товарно-транспортной логистики (Блок ТТЛ) обеспечивает перевозку всех грузов Компании водным, железнодорожным, автомобильным, авиационным видами транспорта. Основная задача Блока ТТЛ – осуществление перевозок всех грузов Компании в согласованных объемах и в согласованные сроки наиболее экономически эффективным образом.

«Этот рейс является дополнительным вкладом Компании в развитие Российской Морской Доктрины в освоении Арктики, доказывает эффективность решений Морской коллегии и Министерства транспорта РФ по освоению Северного морского пути как короткой и безопасной транзитной магистрали из Европы в Юго-Восточную Азию».

Бузов С.И.
Заместитель Генерального директора – руководитель Блока товарно-транспортной логистики

В состав предприятий Блока ТТЛ входят Заполярный и Мурманский транспортные филиалы, Архангельская и Красноярская конторы, а так же ОАО «Архангельский морской торговый порт», ОАО «Енисейское речное пароходство», ОАО «Красноярский речной порт», ОАО «Лесосибирский порт», ОАО «Авиакомпания «Таймыр», ООО «Аэропорт «Норильск» и логистический офис в Европе Norilsk Nickel Logistics B.V.

Стржалковский В.И.
Генеральный директор
ГМК «Норильский никель»

«Норильский никель» является не только основным налогоплательщиком Красноярского края, но и в большом объеме берет на себя дополнительные социальные обязательства, своими благотворительными и шефскими программами участвует в значимых региональных проектах. В частности, созданием подконтрольной ГМК «Норильский никель» авиакомпании NordStar обеспечено надежное и доступное воздушное сообщение для норильчан и красноярцев».

Структурные подразделения, зависимые и дочерние общества ОАО «ГМК «Норильский никель» осуществляют оперативное управление флотом Компании, выполняют погрузо-разгрузочные работы в морских и речных портах перевалки, аэропортовое обслуживание, авиаперевозки пассажиров и грузов на внутренних воздушных линиях.

В отчетном периоде грузооборот по предприятиям Блока ТТЛ составил около 2,5 млн. тонн, из которых более 1 млн. тонн приходится на перевозки по Северному морскому пути и около 1,5 млн. тонн – по р. Енисей.

2.4.3. Развитие арктического флота

ГМК «Норильский никель» владеет уникальным арктическим транспортным флотом, состоящим из пяти судов усиленного ледового класса (ARC 7 по классификации РМРС) типа «Норильский никель». Технические возможности судов позволяют преодолевать арктические льды толщиной до 1,5 метра без сопровождения ледоколов. Рабочая грузоподъемность судов – более 15 тыс. тонн, контейнерная вместимость – 571 TEU.

Флот Компании обеспечивает круглогодичное регулярное сообщение между морскими портами Дудинка, Мурманск, Архангельск, Роттердам и Гамбург. В отчетном году собственными судами Компании выполнено 54 рейса и перевезено 1 090 тыс. тонн грузов, в том числе с экспортной металлопродукцией 12 прямых рейсов в порты Европы и 1 рейс в Юго-Восточную Азию, перевезено 194 тыс. тонн экспортной металлопродукции.

В сентябре 2010 года арктический контейнеровоз «Мончегорск» с экспортной металлопродукцией, предназначенной для потребителей в странах Юго-Восточной Азии, совершил первый для Компании рейс по восточной части Северного морского пути по маршруту Мурманск – Дудинка – Пусан (Южная Корея) – Шанхай (КНР) без ледокольного сопровождения. Этот путь является самым коротким для транспортировки продукции Компании от мест ее производства до потребителей в Юго-Восточной Азии и составляет из Дудинки в Шанхай порядка 20 дней против 65 дней по традиционному маршруту через порты перевалки в Европе и Суэцкий канал.

2.4.4. Модернизация транспортной инфраструктуры Компании

В конце 2009 года руководством Компании был утвержден бизнес-план «Реализация проекта строительства собственного перегрузочного терминала ГМК «Норильский никель» в г. Мурманске (первый этап)». Общая сумма инвестиций составила 1 102 млн. рублей.

Бизнес-план предполагает проведение ряда строительно-монтажных работ на сумму 983 млн. рублей, в результате которых сформируется портовая производственная инфраструктура собственного перегрузочного терминала Компании, а также приобретение технологического портового оборудования на общую сумму 119 млн. рублей. Проектная производственная мощность терминала после завершения реализации первого этапа – 750 тыс. тонн грузов в год.

В 2010 году был инициирован ряд инвестиционных проектов по обновлению портового флота Заполярного транспортного филиала. Разработаны и утверждены бизнес-планы по строительству бункеровщика жидким топливом, стоимостью 300 млн. рублей, морского буксира-кантовщика, стоимостью 216 млн. рублей, и речного буксира, стоимостью 140 млн. рублей. Заказы на строительство всех указанных судов размещены на российских предприятиях.

2.4.5. Развитие контейнерных перевозок

Строительство собственного флота, замена старых портальных кранов на современные мобильные краны и обновление парка погрузчиков поставили задачу обновления контейнерного парка и перехода к перевозкам грузов преимуще-

ственно в контейнерах. Контейнеризация перевозок обеспечивает сохранность и безопасность продукции на всех этапах транспортировки, сокращение сроков доставки продукции, а также снижение стоимости перевозки.

Кузнецов Л.В.
Губернатор Красноярского края

«Очень важно, что наши интересы с «Норильским никелем» совпадают. Компания, с одной стороны, является потребителем услуг, с другой стороны, «Норильский никель» всегда был примером социальной ответственности на территории. Благодаря Компании сегодня в регионе созданы все предпосылки, чтобы обеспечить мобильность и доступность передвижения жителей края».

Так, в 2010 году Компания приступила к перевозкам экспортной металлопродукции в крупнотоннажных контейнерах международных морских линий непосредственно со склада производителя до базисов поставки в Шанхае и Балтиморе. Взаимодействие с сервисами международных морских линий и контроль за исполнением перевозок обеспечивает логистический офис Компании в Европе Norilsk Nickel Logistics B.V.

В отчетном году Компания приступила к эксплуатации контейнеров нового типа – ИСО 1СХ грузоподъемностью 30,48 тонны, специально предназначенных для перевозок основных грузов Компании. Конструкция данных контейнеров специально разрабатывалась для ледокольно-транспортных судов Компании с учетом особенностей ее основной грузовой номенклатуры. Перевозка в таких контейнерах позволит сократить транспортные затраты Компании за счет обеспечения максимальной загрузки и полного использования внутренних объемов грузовых судов.

2.4.6. Авиакомпания «Таймыр»

В конце 2008 года Генеральным директором ГМК «Норильский никель» было принято решение о создании собственной авиакомпании на базе подконтрольного ГМК ОАО «Авиакомпания «Таймыр», которая начала выполнять регулярные рейсы под маркой NordStar. Основной задачей создания данной компании является предоставление доступных авиаперевозок для работников Компании и жителей Норильского промышленного района как на своих рейсах, так и на рейсах авиакомпаний-партнеров. Общее количество перевезенных пассажиров за 2010 год составило 531,7 тыс. (271,5 тыс. – внутренние перевозки), т.е. пассажиропоток вырос в 3,3 раза по сравнению с 2009 годом. Компания осуществляет регулярные прямые рейсы в Москву, Санкт-Петербург, Сочи и Красноярск, а также чартерные перевозки в Турцию, Болгарию, Египет.

2.4.7. Модернизация системы управления перевозками

В 2010 году было принято решение модернизировать систему организации перевозок и управления транспортной инфраструктурой Компании на базе транспортно-логистических программ, разработанных компанией Oracle. Применение современных транспортно-логистических систем управления позволит повысить качество планирования, организации, управления и контроля за перевозками грузов Компании.

Квашнин А.В.
Полпред Президента РФ
в Сибирском федеральном округе

«Это знаковое событие, начало нового этапа практической реализации идеи транспортной доступности для населения всей Сибири, 30% которой занимает Красноярский край. Создание такой авиакомпании – это не только грузовые и пассажирские перевозки, речь идет о дальнейшем развитии лесной, санитарной авиации, геологоразведки, вахтовых перелетов, тесно связанных с освоением Восточной Сибири и районов Нижнего Приангарья».

Вся транспортная инфраструктура Компании будет включена в единую информационную систему и соответствующим образом связана между собой. В результате будет сформирована интерактивная транспортная сеть Компании, которая будет показывать в режиме реального времени состояние перевозок. В результате внедрения системы ожидается сокращение транспортных расходов не менее чем на 2,5%.

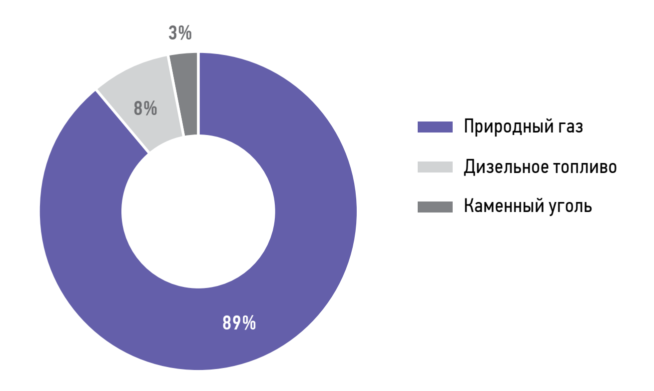
2.5. Энергосбережение и альтернативные источники энергии

С целью обеспечения устойчивого и эффективного развития существующей производственной базы, сокращения затрат на приобретение топливно-энергетических ресурсов, повышения надежности и экономичности энергетического оборудования в ГМК «Норильский никель» уделяется большое внимание инициативам по внедрению энергоэффективных или основанных на использовании возобновляемой энергии продуктов и услуг. Энергия, сэкономленная в результате мероприятий по снижению энергопотребления и повышению энергоэффективности, заметно снижает издержки Компании.

В 2010 году в целом на российских предприятиях[1] Группы наблюдалось увеличение суммарного потребления энергии на 3 213 ТДж (или +1,37% к уровню 2009 года).

Структура прямого использования энергии из невозобновляемых источников не изменилась по сравнению с 2009 годом (Приложение 3, рис. 2.2).

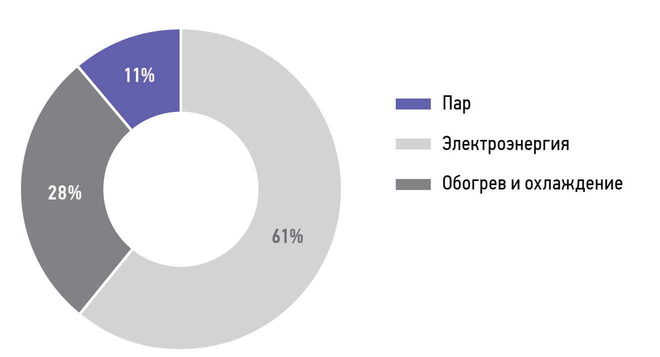
Рисунок 2.2. Прямое использование энергии, 2010 год



Объемы использования прямой энергии в 2010 году выросли по Группе на 1,5% (2 296 746 ГДж) по отношению к уровню 2009 года, при этом потребление газа выросло на 1,6%, дизельного топлива – на 1,6%, а потребление угля сократилось на 0,2%. Значительная часть природного газа добывается на предприятиях Группы.

В 2010 году объем использования косвенной энергии увеличился на 1,1% (915 396 ГДж) по отношению к уровню 2009 года, при этом потребление покупной электроэнергии увеличилось на 2,6%, а потребление энергии в тепле на обогрев и в виде пара снизилось на 1,5 и 0,4% соответственно. Структура косвенного использования энергии[2] в отчетном году практически не изменилась по сравнению с 2009 годом (Приложение 3, рис. 2.3). Заметим, что значительная часть энергии вырабатывается предприятиями Группы компаний «Норильский никель».

Рисунок 2.3. Косвенное использование энергии, 2010 год



Объем использования энергии[3] из возобновляемых источников в 2010 году увеличился на 1,9%, что обусловлено увеличением потребности предприятий Группы компаний «Норильский никель», сторонних потребителей и населения НПР в электроэнергии. Доля возобновляемых источников составляет 33% от всего косвенного потребления электрической энергии Группой предприятий.

В 2010 году Группа российских предприятий в результате внедрения мероприятий сэкономила 3 629 348 ГДж (1,5% от суммарного потребления энергии, или 4,3 от косвенного), что на 238 548 ГДж меньше (-6,2%), чем в 2009 году. При этом меньше сэкономили топлива (-27%), но больше тепловой энергии (+21,2%), а также электроэнергии (+13,7%).

Эффект от модернизации производственных процессов вырос в 4 раза, от усилий по изменению в поведении персонала – на 17,1%, а отдача от переналадки или замены оборудования была снижена от уровня 2009 года на 36,3%.

Основной эффект от модернизации производственных процессов достигли специалисты Заполярного филиала по следующим мероприятиям:

1 Данные приводятся в соответствии с перечнем предприятий см. Приложение 4.

2 Приведенные данные по косвенному использованию энергии, в частности по строке «Всего по Группе», получены суммированием составляющих и не учитывают взаимосвязи внутри Группы (взаимопоставки), то есть в строгом смысле не являются «балансом по Группе».

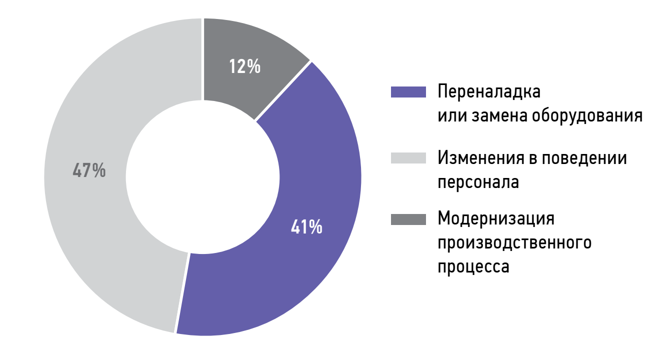
3 В единицах промежуточной энергии.

- применение энергосберегающих ламп для освещения производственных помещений;
- замена насосов на менее энергоемкие аналоги и внедрение частотно-регулируемых приводов на насосных установках в производственном объединении обогатительных фабрик;
- перевод снабжения сжатым воздухом удаленных объектов рудников на питание от автономных компрессоров взамен стационарных;
- внедрение новой подъемной установки скипового ствола рудника «Комсомольский» с использованием нового частотного преобразователя.

Кроме того, в подразделениях Группы компаний «Норильский никель» были проведены следующие организационные мероприятия:

- вывод в резерв избыточных тепловых нагрузок калориферных установок в зависимости от температуры наружного воздуха;
- оптимизация гидравлических и тепловых режимов систем тепло-, водоснабжения подразделений ЗФ Компании.

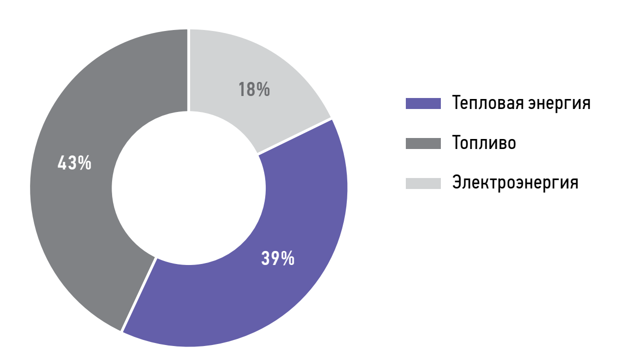
Рисунок 2.4. Энергия, сэкономленная в результате мероприятий в разрезе упреждающих усилий, 2010 год



Результаты упреждающих усилий, вошедшие в мероприятия по снижению энергопотребления и повышению энергоэффективности Компании, можно выразить в долях от суммарного потребления. В 2010 году экономия энергии в целом по Группе составила 1,5% суммарного потребления.

Наибольший вклад в экономию энергоресурсов и повышение энергоэффективности Компании внесли мероприятия наиболее энергоемких подразделений Группы: ЗФ – 1 951 856 ГДж, ОАО «Норильско-Таймырская энергетическая компания» –1 382 148 ГДж и ОАО «Кольская ГМК» – 163 354 ГДж, которые в сумме сэкономили 3 497 358 ГДж (или 96% экономии Группы).[1]

Рисунок 2.5. Энергия, сэкономленная в результате мероприятий по видам используемой энергии, 2010 год



1 Инициативы по снижению энергопотребления и повышению энергоэффективности, обусловившие экономию энергии в 2010 году по сравнению с 2009 годом см. более подробно Приложение 3.

2.6. Ответственность за продукцию





ГМК «Норильский никель» осуществляет производство необходимой обществу продукции наиболее эффективным способом в соответствующих рыночному спросу объеме, качестве и ассортименте[1] при соблюдении законодательных требований территорий расположения предприятий и обеспечении экологической и промышленной безопасности и охраны труда.

2.6.1. Политика Компании в области качества продукции

Политика в области качества является частью общей политики Компании и направлена на наиболее полное удовлетворение существующих и будущих потребностей потребителей цветных и драгоценных металлов. Политика в области качества реализуется с учетом мнений потребителей. В работе с потребителями Компания гарантирует поставки продукции, соответствующей установленным требованиям и пожеланиям потребителей.

В целях реализации политики в области качества Компания руководствуется следующими принципами:

- ориентация на потребителя;
- лидерство руководства и вовлечение персонала;
- процессный и системный подходы к менеджменту;
- постоянное улучшение деятельности Компании;
- принятие эффективных решений, основанных на фактах;
- взаимовыгодные отношения с поставщиками.

1 Продукция Компании относится к категории, характеризующейся практически полным изменением свойств и характеристик при целевом использовании: никель используется в виде сплавов; медь применяется в основном в строительстве и в производстве электрических и электронных приборов; платина и палладий в виде соединений используются преимущественно в производстве автокатализаторов; соли никеля применяются в различных отраслях промышленности. Продукцией активов в ЮАР являются металлосодержащие концентраты.

Управление качеством и безопасностью продукции осуществляется в Компании на основе требований международных стандартов к системам менеджмента (МС), Европейских директив, требований и положений ЕЭС, ВТО, ЛБМ, требований рынка, других заинтересованных сторон (потребителей, акционеров, государства, общества, работников) и направлено в конечном счете на усиление рыночных позиций Компании, устойчивый рост ее акционерной стоимости и финансовых показателей.

Основной целью работ по внедрению и поддержке исполнения требований международных стандартов в области менеджмента качества и экологического менеджмента является обеспечение доказательной базы и требуемого уровня гарантий безопасности производства и уверенности приобретателя в качестве и надежности поставок производимой продукции. Политика в области качества и Экологическая политика ОАО «ГМК «Норильский никель» соответствуют стратегическим задачам ГМК «Норильский никель» и создают основу для установления целей и задач в области качества и экологии, а также для анализа и улучшения управления качеством и экологическими аспектами.

Внедрение требований международных стандартов ISO 9001 и ISO 14001 осуществлено в Компании на основе Корпоративной интегрированной системы менеджмента качества и экологического менеджмента (КИСМ), включающей процессы и виды деятельности Главного офиса (г. Москва), Заполярного филиала (г. Норильск) и Заполярного транспортного филиала (г. Дудинка).

КИСМ сертифицирована в области «Производство, управление проектами, продажи и поставки продукции». Впервые сертификат соответствия требованиям МС получен Компанией в 2005 году. Статус сертификатов ежегодно

подтверждается под надзором независимого органа по сертификации Bureau Veritas Certification, аккредитованного международными органами по аккредитации United Kingdom Accreditation Service (UKAS, Великобритания), Deutschen Akkreditierungs Rat (DAR, Германия), American National Accreditation Board (ANAB, США).

В ЗФ и ЗТФ проводятся работы по сближению требований действующей Системы управления промышленной безопасностью (СУПБ) и требований МС OHSAS 18001:2007.

В Группе компаний «Норильский никель» действует ряд локальных сертифицированных систем менеджмента качества, экологии, промышленной безопасности, играющих важную роль в реализации стратегических целей Компании[1].

- В Кольской ГМК внедрены и сертифицированы: система менеджмента качества в соответствии с требованиями ISO 9001:2008 в области «Производство никеля, меди, кобальта и их соединений, концентратов драгоценных металлов, серной кислоты»; система экологического менеджмента в соответствии с требованиями ISO 14001:2004 и система управления промышленной безопасностью и охраной труда в соответствии с требованиями OHSAS 18001:2007 в области «Добыча руды, производство файнштейна, никеля, меди, кобальта и их соединений, концентратов драгоценных металлов и серной кислоты».
- В ООО «Институт Гипроникель» Швейцарским органом по сертификации SGS и российским органом ВНИИС (ГОСТ Р ИСО 9001) внедрена и сертифицирована на соответствие требованиям ISO 9001:2008 система менеджмента качества «применительно к научно-исследовательским, проектным, инжиниринговым, изыскательским и природоохранным работам, а также управлению проектами в области горной добычи, обогащения, металлургии и в других отраслях промышленности». Проводятся работы по внедрению требований ISO 14001:2004.
- В Norilsk Nickel Harjavalta Oy (Финляндия) внедрены и сертифицированы система менеджмента качества по ISO 9001:2008, система экологического менеджмента по ISO 14001:2004 и система менеджмента в области профессионального здоровья и безопасности по OHSAS 18001:2007.
- На предприятии Tati Nickel Mining Company (Республика Ботсвана) внедрены и сертифицированы система менеджмента качества по ISO 9001:2008, система экологического менеджмента по ISO 14001:2004 и система менеджмента в области профессионального здоровья и безопасности по OHSAS 18001:2007.
- На предприятии по добыче никеля Nkomati Joint Venture (ЮАР) внедрены и сертифицированы система менеджмента качества по ISO 9001:2008, система экологического менеджмента по ISO 14001:2004 и система менеджмента в области профессионального здоровья и безопасности по OHSAS 18001:2007.
- Проводятся работы по внедрению требований МС (ISO 9001:2008; ISO 14001:2004) в Мурманском транспортном филиале.

1 Подробные сведения о действующих системах менеджмента размещены на официальном сайте Компании http://www.nornik.ru/about/certificates/.

2.6.2. Система обеспечения обязательных требований к безопасности продукции/услуг

С целью обеспечения требуемого как российским, так и международным законодательством уровня защиты здоровья человека и окружающей среды и установления обязательных требований к безопасности продукции/услуг все стадии их жизненного цикла проходят процедуру оценки риска потенциальных негативных последствий производства.

Требования к безопасной реализации производственных процессов по изготовлению, транспортировке, продаже продукции и оказанию услуг формализованы в Компании в соответствующей технической документации – от технических заданий на проектирование до действующих технологических инструкций/карт режимных параметров для конкретных процессов и операций, включая документы разрешительного характера (лицензии, паспорта безопасности, заключения экспертиз и т.п.).

Информация об установленных потребительских качествах продукции, в том числе о безопасных/опасных качествах, содержится в нормативно-технической и договорной документации на конкретные виды продукции. Подтверждение соответствия установленным требованиям осуществляется посредством контроля качества произведенной продукции с оформлением необходимых документов.

Готовая металлопродукция сертифицирована в Системе сертификации ГОСТ Р на соответствие требованиям национальных стандартов на продукцию и технических условий. Действие сертификатов соответствия подтверждается результатами инспекционного контроля. По состоянию на 31.12.2010 на продукцию Компании действует свыше 10 сертификатов соответствия.

Никель марок Н-1у, Н-1 и кобальт марок К1Ау, К1А зарегистрированы на Лондонской Бирже Металлов.

Производство продукции осуществляется в соответствии с установленными требованиями к безопасности ведения соответствующих технологических операций (табл. 2.4). Соответствие требованиям безопасности деятельности, связанной с производством продукции, подтверждено наличием государственных лицензий.

Информация о воздействии продукции на здоровье человека, требования к маркировке продукции с целью информирования об уровне опасности приведены в нормативных документах на продукцию (национальные стандарты, технические условия).

Оценка безопасности продукции и предоставление информации по установленным требованиям осуществляется производственными структурами ЗФ и КГМК для всех значимых видов продукции Компании (табл. 2.5). Результаты оценки фиксируются в соответствующих видах документации: информационные карты потенциально опасного химического и биологического вещества; паспорта безопасности продукции; информация о грузе и т.п. Поставки продукции сопровождаются документами MSDS (Material Safety Data Sheet), обязательными в странах ЕЭС, США и др., в которых указываются меры безопасности при обращении с продуктом. Задача MSDS – доведение информации о безопасности продукта, не исключая возможных опасных[1] аспектов.

Требования к маркировке продукции Компании регламентированы соответствующими нормативными документами (ГОСТы, стандарты организации (СТО, СТП), технические условия на продукцию) и по требованию потребителя конкретизируются и дополняются при выработке контрактных условий поставки.

В 2010 году Компания успешно завершила регистрацию своей продукции в соответствии с требованиями регламента REACH, принятого в Евросоюзе в декабре 2006 года и введенного в действие с 1 июля 2007 года. Регламент устанавливает новую систему обращения веществ на территории ЕС, предусматривающую регистрацию, отслеживание оборота и оценку их опасности с введением ограничений на использование опасных химических веществ. Требования REACH распространяются на продукцию производства ГМК «Норильский никель», поставляемую на европейский рынок. Переход на новую систему учета веществ, представленных в настоящее время на рынке ЕС, осуществляется с 2007 года и рассчитан на 11 лет – до 2018-го.

По всем видам зарегистрированной продукции в 2010 году в соответствии с требованиями REACH подготовлены

Таблица 2.4. Стадии жизненного цикла, на которых устанавливаются обязательные требования к безопасности продукции/услуг и оцениваются возможные воздействия на здоровье потребителя с целью последующего их улучшения

Стадии жизненного цикла	Да	Нет
Разработка концепции продукции/услуги	+	
Исследования и разработка	+	
Сертификация	+	
Производство	+	
Маркетинг и продвижение	+	
Хранение, распределение и снабжение	+	
Использование и обслуживание*		+
Утилизация, повторное использование или вторичная переработка*		+

* Компания не осуществляет использование, обслуживание, утилизацию собственной продукции.

Таблица 2.5. Виды информации о безопасных свойствах продукции

Виды информации	Да	Нет
Источники компонентов продукции	+	
Состав	+	
Безопасное использование продукции	+	
Утилизация* продукции и воздействие на окружающую среду/общество		+

* Компания не осуществляет утилизацию собственной продукции.

1 Под опасностью понимается потенциальный вред и возможное воздействие загрязняющих веществ, которые могут быть замечены при обращении с продуктом или во время его применения, а также другие опасности, включая потенциальный случайный контакт, пожар, утечку в окружающую среду.

отчеты химической безопасности (CSR), а структура и содержание паспортов безопасности (SDS) проверены для каждого продукта. Обновленные версии паспортов безопасности направлены всем конечным покупателям продукции Компании в составе документации при поставке продукции. CSR и SDS содержат новейшую и действующую информацию по физико-химическим характеристикам продуктов и руководство по их безопасному использованию.

Высоко оценивая потенциал рынка ЕС для реализации своей продукции, Компания одной из первых среди российских металлургических предприятий приступила к подготовке и реализации требований REACH: своевременно прошла предварительную регистрацию, в установленный срок завершила регистрацию многотоннажной продукции.

Обеспечение выполнения требований к качеству и безопасности продукции поддерживается также на основе постоянно действующей системы обучения персонала по вопросам качества, экологии и промышленной безопасности. В 2010 году целевое обучение прошли свыше 3 тыс. сотрудников.

2.6.3. Мониторинг удовлетворенности потребителей

Политика Компании и ДЗО в области качества направлена на максимальное удовлетворение пожеланий потребителей. В соответствии с установленными в Компании требованиями изучение и оценка пожеланий и удовлетворенности потребителей производится с применением различных методов, в том числе:

- подготовительная работа по заключению контрактов на поставку продукции;
- ежегодное анкетирование потребителей продукции;
- анализ удовлетворенности потребителей;
- разработка, внедрение и оценка результативности мероприятий, направленных на повышение удовлетворенности потребителей.

На различных стадиях движения продукции от производителя к потребителю осуществляется необходимый контроль обеспечения выполнения требований потребителей, связанных с упаковкой, сроками поставки, оформлением требуемой документации и т.п. Анализ поступающих замечаний выполняется в соответствии с документами, регламентирующими порядок ведения работы с потребителями и проведения корректирующих и предупреждающих действий КИСМ Компании и локальных систем менеджмента качества филиалов и ДЗО.

Одним из методов реализации принципа «ориентации на потребителя» является поддержание обратной связи с потребителями произведенной продукции и мониторинг их удовлетворенности качеством продукции ГМК «Норильский никель». Сбытовым комплексом Компании на внутреннем и внешнем рынках проводится ежегодное анкетирование потребителей с целью определения их пожеланий к качеству продукции и услуг Компании. Потребители оценивают продукцию по следующим факторам: химический состав (включая примеси), геометрические размеры, состояние поверхности, упаковка и маркировка, срок поставки и информационное сопровождение. В 2010 году поступило 3 претензии потребителей к качеству готовой продукции Компании, которые были успешно урегулированы.

В зарубежных активах Компании мониторинг удовлетворенности потребителей, оценка их пожеланий также осуществляются на основе принципа «ориентации на потребителя» и с применением широкого спектра методов анализа.

3. Охрана окружающей среды – приоритетные направления





Экологическая политика

Осознавая масштаб и сложность стоящих перед Компанией экологических проблем, ГМК «Норильский никель» намерено последовательно снижать и, где это возможно, предупреждать воздействие на окружающую среду, возникающее в процессе производственной деятельности.

Руководство ГМК «Норильский никель» рассматривает деятельность по охране окружающей среды как неотъемлемую часть бизнеса. Свой вклад в устойчивое развитие России Компания стремится обеспечить соблюдением требований природоохранного законодательства, рациональным использованием природных ресурсов и постоянным улучшением природоохранной деятельности.

В Компании действует Экологическая политика ОАО «ГМК «Норильский никель» (2004 г.). Приоритетными направлениями ее реализации являются:

- поэтапное сокращение выбросов загрязняющих веществ в атмосферу, прежде всего диоксида серы и твердых веществ;
- последовательное снижение объемов сбросов загрязненных сточных вод в водные объекты;
- обустройство мест размещения отходов с целью снижения техногенной нагрузки на окружающую среду.

В целях реализации обязательств Экологической политики ОАО «ГМК «Норильский никель» следует принципам и требованиям международного стандарта ISO 14001.

3.1. Развитие системы экологического менеджмента

Функционирование Системы экологического менеджмента (СЭМ) осуществляется в рамках Корпоративной интегрированной системы менеджмента в области качества и экологии. Экологический менеджмент стал для Компании важным, последовательно развивающимся направлением деятельности, способствующим получению ряда положительных результатов, к основным из которых относятся:

- приоритетное выполнение мероприятий, направленных на снижение негативного воздействия на окружающую среду;
- повышение уровня экологического образования работников Компании;
- повышение конкурентоспособности Компании как на внутреннем, так и на внешнем рынках;
- информирование заинтересованных сторон о приверженности Компании принципам международных стандартов в области экологии и повышение доверия тех клиентов, для которых важно наличие СЭМ у поставщика;
- получение дополнительных возможностей признания на международном уровне и мировых рынках;
- повышение инвестиционной привлекательности Компании.

В ноябре 2010 года аудиторами международного органа по сертификации Bureau Veritas Certification (BVC) был проведен второй надзорный аудит КИСМ. Аудит проводился в Главном офисе (ГО) Компании в г. Москве, на производственных пло-


BUREAU VERITAS
Certification

Certification

OJSC "MMC "NORILSK NICKEL"

ISO 9001:2008
ISO 14001:2004

PRODUCTION, PROJECT MANAGEMENT,
SALES AND DELIVERY OF PRODUCTS
(NICKEL, COPPER, COBALT, PGMS, SULPHUR, SELENIUM, TELLURIUM)

13 December 2005


BUREAU VERITAS
Certification

Сертификат

ОАО «ГМК «НОРИЛЬСКИЙ НИКЕЛЬ»

ISO 9001:2008
ISO 14001:2004

ПРОИЗВОДСТВО, УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТАМИ,
ПРОДАЖИ И ПОСТАВКИ ПРОДУКЦИИ
(НИКЕЛЬ, МЕДЬ, КОБАЛЬТ, ДРАГОЦЕННЫЕ МЕТАЛЛЫ, СЕРА, СЕЛЕН, ТЕЛЛУР)

13 декабря 2005

щадках Заполярного филиала в г. Норильске и Заполярного транспортного филиала (ЗТФ) в г. Дудинка. Надзорный аудит подтвердил соответствие КИСМ Компании требованиям международных стандартов ISO 9001, ISO 14001, ISO 18001. По результатам аудита специалистами BVC даны рекомендации по возможным направлениям деятельности для улучшения и отмечены общие сильные стороны Компании.

СЭМ ОАО «Кольская ГМК» с ноября 2009 года функционирует в рамках Интегрированной системы менеджмента (ИСМ) КГМК. В 2010 году состоялся сертификационный аудит ИСМ, включающей систему менеджмента качества, систему экологического менеджмента и систему охраны труда и промышленной безопасности, по итогам которого ИСМ КГМК рекомендована к продлению сертификации по международным стандартам ISO 9001, ISO 14001 и OHSAS 18001.

В Компании введена единая система отчетности о природоохранной деятельности российских предприятий Группы компаний «Норильский никель»[1], посредством которой осуществляется мониторинг выполнения экологических задач.

В рамках совершенствования КИСМ в течение 2010 года продолжена работа по актуализации ряда действующих документов СЭМ, в том числе «Руководства по системе экологического менеджмента», стандарта организации «Отчетность о природоохранной деятельности», стандартов предприятия «Проведение идентификации законодательных и иных экологических требований» и «Организация проведения идентификации и оценка значимости экологических аспектов». Проведены работы по идентификации экологических аспектов подразделений ЗФ и ГО Компании, актуализированы реестры операций управления и мониторинга характеристик для значимых экологических аспектов ряда производственных подразделений.

В Компании на постоянной основе осуществляется мониторинг действующего и разрабатываемого природоохранного законодательства и информирование заинтересованных подразделений ГО, филиалов и ДЗО посредством «Реестра законодательных и иных требований», размещенного в электронной базе данных «Документы КИСМ». Реестр обновляется по мере поступления информации не реже 1 раза в месяц.

Оценка выполнения законодательных требований в области охраны окружающей среды осуществляется в ходе повседневной производственной деятельности структурных подразделений Компании, а также при внутренних экологических проверках филиалов и ДЗО Компании в соответствии с Регламентом Р ГМК-НН 120-001 2007 «Проведение экологических проверок на объектах ОАО «ГМК «Норильский никель».

1 В соответствии с Приложением 4, а также по ОАО «Норильскгазпром».

В ходе внутренних экологических проверок проводится анализ внешних запросов и сообщений от государственных органов контроля и надзора. В целом деятельность Компании осуществляется в рамках установленных и согласованных с государственными надзорными органами нормативов в области охраны окружающей среды, предусмотренных требованиями природоохранного законодательства. По всем вопросам отклонений от установленных законодательных нормативов в части охраны окружающей среды устанавливаются цели и задачи, разрабатываются соответствующие мероприятия.

3.1.1. Развитие системы внутренних аудитов

В течение 2010 года в Компании в рамках функционирования КИСМ осуществлялось проведение внутренних аудитов в соответствии с «Программой проведения аудитов КИСМ ОАО «ГМК «Норильский никель» на 2009-2010 год». В соответствии с требованиями международных стандартов ISO 9001:2008 и ISO 14001:2004 и внутренних документов Компании к проведению внутренних аудитов привлекался компетентный персонал, прошедший специальную подготовку. В течение 2010 года в подразделениях ГО, ЗФ и ЗТФ проведено 38 внутренних аудитов.

В Компании сформирован и поддерживается в актуальном состоянии Реестр корпоративных и внутренних аудиторов.

3.1.2. Экологическое обучение персонала

Обеспечение компетентности и развития персонала Компании в области экологического менеджмента в целом и внутренних аудиторов КИСМ в частности осуществляется в рамках проведения единой политики в области профессионального развития персонала предприятий Группы компаний «Норильский никель», повышения профессионально-квалификационного потенциала работников. Ежегодно устанавливаются потребности в обучении персонала и дальнейшем повышении квалификации в области экологии, формируется и утверждается экологический раздел в составе «Сводного плана учебных мероприятий по развитию персонала Группы компаний «Норильский никель» на соответствующий календарный год. В 2010 году обучение и повышение квалификации персонала осуществлялось как с привлечением сторонних организаций, так и силами самой Компании. В части постоянного улучшения результативности функционирования КИСМ организовано обучение специалистов Компании по различным направлениям.

В октябре 2010 года организована и проведена Региональная конференция «Охрана окружающей среды и промышленная деятельность на Севере» (г. Норильск).

В ноябре 2010 года в Компании организован и проведен ежегодный корпоративный семинар «Проблемы охраны окружающей среды в металлургической промышленности». В работе семинара приняли участие 40 руководителей и сотрудников природоохранных служб ГО, филиалов и ДЗО Компании, представители органов государственного контроля и надзора, министерств и ведомств, научно-исследовательских институтов.

В течение 2010 года специалисты Компании приняли участие в различных семинарах и конференциях, включая обучение 108 специалистов ЗФ и ЗТФ, в том числе: по программе «Чистое производство» – 30; в сфере деятельности по обращению с отходами – 58; на специализированных курсах и семинарах по вопросам охраны окружающей среды и экологического менеджмента – 20.

В отчетном году специалисты Компании принимали участие в работе:

- Научно-практической конференции «Развитие механизмов взаимодействия промышленных предприятий, особо охраняемых природных территорий (ООПТ) и регионов»;
- Международной научно-практической конференции: «Профессиональное образование 21-век: современные подходы, содержание и технология подготовки специалистов и рабочих мест для нефтегазовой отрасли северных территорий Красноярского края»;
- Международной конференции «МЕТАЛЛУРГИЯ-ИНТЕХЭКО-2010»;
- Всероссийской конференции «АТМОСФЕРА–2010»;
- Международной научно-практической конференции «ПЫЛЕГАЗООЧИСТКА-2010».

3.1.3. Система экологического менеджмента и природоохранная деятельность зарубежных предприятий Группы

Norilsk Nickel Australia

В 2010 году в рамках подготовки запуска рудника Lake Johnston руководство NN Australia ввело должность и назначило Старшего советника по вопросам охраны окружающей среды (ООС), в обязанности которого входит надзор за соблюдением экологических обязательств. Также было произведено назначение Специалиста по вопросам ООС, отвечающего за экологическую безопасность производственной деятельности на руднике Lake Johnston и перерабатывающей фабрике, эксплуатация которых в настоящее время возобновляется после нескольких лет нахождения в режиме консервации. Старший советник по вопросам охраны окружающей среды работает в тесном взаимодействии со специалистами Юридического отдела NN Australia в целях обеспечения гарантии

соблюдения компаниями Австралийской Группы экологического законодательства, надзор за выполнением требований которого осуществляют различные правительственные организации штата Западная Австралия, в первую очередь, Департамент охраны окружающей среды и Департамент горнодобывающих и нефтедобывающих предприятий.

Tati Nickel

С 2007 года на предприятии действует система управления промышленной безопасностью и охраной труда (SHEQ) (на основе международных стандартов), которая также является частью корпоративной интегрированной системы управления SHEQ. Аудит этих систем проводится группой DQS, которая является органом сертификации ISO. Внутренний аудит систем в Tati Nickel ежеквартально проводит наш собственный специалист в соответствии с требованиями международных стандартов. Наша политика в отношении корпоративной интегрированной системы управления SHEQ отвечает целям и задачам деятельности Tati Nickel и полностью соответствует требованиям трех стандартов ISO.

В сентябре 2010 года была успешно проведена повторная сертификация предприятия на соответствие требованиям международного стандарта ISO 14001.
За отчетный период были проведены следующие природоохранные мероприятия:

- Приведение Задач в области охраны окружающей среды в соответствие с требованиями стандартов ISO;
- Подготовка персонала в области знания стандартов ISO;
- Повышение информированности о состоянии окружающей среды путем распространения соответствующих печатных материалов;
- Различные инициативы в области снижения потребления водных и энергетических ресурсов.

Nkomati

На руднике Nkomati введена и поддерживается программа экологического менеджмента, основными элементами которой являются:

- Руководство и ответственность: все руководители, сотрудники и подрядчики должны понимать свою ответственность и масштаб воздействия на окружающую среду и должны проявлять готовность нести данную ответственность;
- Юридические и прочие требования: будут внедряться эффективные системы для определения, понимания и соблюдения всех соответствующих юридических и других требований;
- Управление рисками: внедрение эффективных систем по определению воздействия на окружающую среду и разработке корректирующих и предупредительных мер по сокращению воздействия на экологию до приемлемого уровня;
- Планирование, цели и задачи: будут внедряться эффективные системы с целью обеспечения должного внимания тому, каким образом деятельность, продукция и услуги влияют на окружающую среду; для постоянного совершенствования будут разработаны официальные цели и задачи, реализация которых будет находиться под постоянным контролем;
- Информирование об экологических проблемах: до сотрудников, подрядчиков и посетителей доведена информация об имеющемся воздействии на окружающую среду и мерах по его минимизации;
- Предоставление информации и консультаций: будут определены внутренние и внешние группы заинтересованных лиц, с которыми будет поддерживаться связь и проводиться консультации с целью побуждения их к участию в достижении целей и задач экологического менеджмента;
- Управление кризисными и чрезвычайными ситуациями: для эффективного реагирования на кризисные и чрезвычайные ситуации действует регламент, и имеются соответствующие ресурсы;
- Мониторинг, контроль и наблюдение: в целях постоянного совершенствования и оценки улучшений будет контролироваться соответствие системе экологического менеджмента.

Nkomati осуществляет управление по следующим экологическим аспектам:

- Рациональное использование водных ресурсов на территории рудника и сокращение возможного воздействия на окружающие водные объекты (сооружение дамб для организации отведения дождевых вод с производственной территории);
- Минимизация воздействия, связанного с неорганизованными выбросами пыли (полив грунтовых карьерных дорог, покрытие дорог специальными покрытиями);
- Определение мероприятий по повторному использованию, сокращению и переработке отходов для их вторичного использования;
- Определение мероприятий по энергосбережению и сокращение выбросов углекислого газа в атмосферу;
- Организация мероприятий по реабилитации окружающих рудник земель и одновременная работа в направлении устойчивого восстановления окружающей среды (выполняется в соответствии с программой, одобренной местными органами регулирования);
- Внедрение программы по сохранению биологического разнообразия для сохранения существующей флоры и фауны (планирование дорог с минимальным воздействием на окружающую среду, пересадка редких пород деревьев).

Norilsk Nickel Harjavalta Oy

Norilsk Nickel Harjavalta Oy имеет необходимые экологические разрешения и сертифицированную интегрированную экологическую систему управления совместимую со стандартами ISO 9001, ISO 14001 и OHSAS 18001.

3.2. Показатели экологической результативности

Экологическая безопасность производства и охрана окружающей среды являются одними из основных приоритетов предприятий Группы компаний «Норильский никель». Группа стремится минимизировать воздействие на окружающую среду путем поэтапного сокращения выбросов, сбросов загрязняющих веществ, снижения объемов образования отходов производства, а также путем увеличения объемов использования отходов. Группа стремится соблюдать требования природоохранного законодательства и международных соглашений, требований международного стандарта ISO 14001:2004, отраслевых и корпоративных нормативных требований, регламентирующих деятельность ГМК «Норильский никель» в области охраны окружающей среды.

3.2.1. Выбросы загрязняющих веществ в атмосферный воздух

В 2010 году выбросы загрязняющих веществ в атмосферный воздух в целом по Группе компаний «Норильский никель» снижены на 25,3 тыс. тонн (или на 1,2%) по сравнению с 2009 годом, при этом наиболее существенно были снижены выбросы загрязняющих веществ в атмосферу от источников Заполярного филиала «ОАО «ГМК «Норильский никель», ЗАО «Таймырская топливная компания», ОАО «Енисейское речное пароходство», Заполярный транспортный филиал, ООО «Востокгеология», ОАО «Авиакомпания «Таймыр», ОАО «Архангельский морской торговый порт» и т.д.

Суммарные выбросы вредных (загрязняющих) веществ в целом по Заполярному филиалу за 2010 год снижены по сравнению с уровнем 2009 года на 34 730,15 тонны (на 1,8%), в основном за счет снижения выбросов диоксида серы от источников Медного завода, из-за уменьшения поступления серы в составе сырья и увеличения производства серосодержащих продуктов из отходящих газов. Всего в 2010 году из отходящих газов было утилизировано 103,8 тыс. тонн серы, что на 8,2 тыс. тонн (или на 8,6%) выше уровня прошлого года.

Выбросы оксида углерода и оксидов азота по сравнению с 2009 годом были снижены соответственно на 87,1 тонны (на 1,3%) и на 73,5 тонны (на 4,3%) за счет перехода на улучшенные режимы сжигания природного газа на распылительных сушилках концентрата и на барабанных сушилках песка плавильного цеха № 1 Надеждинского металлургического завода.

Снижение выбросов металлов от источников металлургических заводов, в том числе оксида никеля – на 17,9 тонны (на 5,3%), оксида меди – на 43,1 тонны (на 12,0%) и оксида кобальта – на 5,3 тонны (на 20,3%), объясняется уменьшением содержания металлов в перерабатываемом сырье и повышением эффективности работы аспирационных систем.

Уменьшение количества часов работы обжиговой печи № 2 и выполнение реконструкции и модернизации электрофильтра I-ой группы газоочистки (селеновая установка) в металлургическом цехе Медного завода позволили снизить выбросы диоксида селена на 0,149 тонны (на 20,1%).

Значительное снижение выделений сульфата никеля с поверхности электролизных ванн – на 0,842 тонны (на 45,1%) – было достигнуто благодаря переходу на использование более эффективных поверхностно активных веществ (вместо «Сульфанола» стал применяться «Хромин»), что подтверждается результатами производственного контроля от организованных источников без очистки ЦЭН (рис. 3.1).

В 2010 году осуществлялись работы по регулированию выбросов загрязняющих веществ в период неблагоприятных метеоусловий (НМУ). В течение 2010 года мероприятия при НМУ вводились на металлургических заводах 142 раза, из них 59,9% – на Медном заводе, 31,7% на Никелевом заводе, 8,4% – на НМЗ.

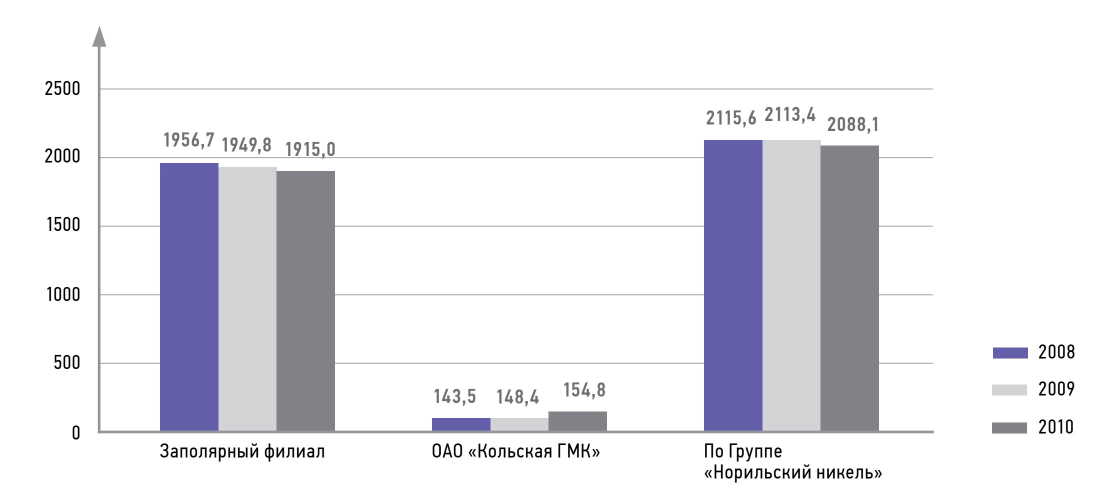
В 2010 году были продолжены проектные и научно-исследовательские работы, направленные на реализацию мероприятий для поэтапного достижения нормативов предельно допустимых выбросов (ПДВ) для Заполярного филиала.

Выполнен технико-экономический расчет по теме: «Выбор и обоснование оптимального варианта утилизации серосодержащих газов ЗФ ОАО «ГМК «Норильский никель». К данной работе были привлечены следующие организации: ООО «Институт Гипроникель», ОАО «Укрхимпроект», ВИРАКС, ЗАО «Механобр инжиниринг», ВНИИСТРОМ-НИУИФ, ГОУ ВПО «Национальный исследовательский Томский политехнический университет».

В рамках реализации комплексного проекта по переносу пирометаллургического производства Заполярного филиала на более удаленное от г. Норильска расстояние с переработкой всего никельсодержащего сырья по современной технологии на Надеждинском металлургическом заводе, в 2010 году завершена разработка рабочего проекта реконструкции обеднительной электропечи № 4 с заменой газоочистного оборудования.

В ноябре 2010 года была введена в эксплуатацию новая дымовая труба обжигово-восстановительного цеха Никелевого завода (4-я группа газоочистки), при этом увели-

Рисунок 3.1. **Выбросы в атмосферу загрязняющих веществ, 2008-2010 годы (тыс. тонн)**



чение высоты трубы до 180 м обеспечило улучшение рассеивания примесей в атмосфере и снижение воздействия выбросов на жилую зону г. Норильска.

Выбросы загрязняющих веществ в атмосферный воздух от источников Кольской ГМК в 2010 году осуществлялись в соответствии с установленными нормативами ПДВ и временно согласованными выбросами (ВСВ) и не превысили допустимых значений.

В 2010 году по сравнению с 2009 годом Кольской ГМК увеличен объем утилизации серы из отходящих газов при производстве серной кислоты на 2,19 тыс. тонн (на 3,4%). Были снижены выбросы цветных металлов с пылью в целом по КГМК по сравнению с 2009 годом. При этом на промплощадке Заполярный были снижены выбросы никеля – на 19,98 тонны; меди – на 5,44 тонны; кобальта – на 0,54 тонны; на промплощадке Никель выбросы никеля были снижены на 4,28 тонны; меди – на 1,68 т. Снижение выбросов обусловлено изменениями технологического процесса на участке окомкования и обжига в ходе проводимой реконструкции, а также в плавильном цехе.

ОАО «Кольская ГМК» была продолжена реконструкция цеха обжига флотоконцентратов для производства упрочненных брикетов на площадке Заполярный. Разработан проект, на который получено положительное заключение Главгосэкспертизы, заключены контракты на поставку основного технологического оборудования, продолжены строительные работы по объектам цеха брикетирования. Завершение работ по переходу от обжига концентрата к брикетированию запланировано на 2011 год, после этого выбросы диоксида серы от этой площадки будут практически прекращены.

Для площадок Никель и Заполярный в 2010 году был утвержден новый проект нормативов ПДВ загрязняющих веществ в атмосферу. Была начата разработка проектов обоснования санитарно-защитных зон для подразделений ОАО «Кольская ГМК».

В 2010 году дочерними и зависимыми обществами (ДЗО) Компании приняты меры по соблюдению законодательства в области охраны атмосферного воздуха. Для ООО «Норильскгеология», ООО «Норильский обеспечивающий комплекс», ООО «Заполярная строительная компания», ООО «Норильскникельремонт», ООО «Норильскпромтранспорт», ООО «Нортранс-Норильск» были утверждены проекты нормативов предельно допустимых выбросов вредных (загрязняющих) веществ в атмосферу и получены разрешения на выбросы загрязняющих веществ, расчетами подтверждено отсутствие негативного воздействия выбросов ДЗО на жилые зоны районов г. Норильск. Разработка дополнительных мероприятий по снижению выбросов не потребовалась. Для производственных объектов ООО «Норильский обеспечивающий комплекс» в 2010 году была начата разработка проектов обоснования расчетных размеров санитарно-защитных зон (СЗЗ). По итогам 2010 года превышений утвержденных нормативов выбросов не допущено ни на одной из дочерних организаций Компании.

Санитарно-защитные зоны

В течение 2010 года была выполнена разработка проектов обоснования расчетных размеров СЗЗ, включая оценку риска для здоровья населения, для 18 основных структурных подразделений Заполярного филиала (НМЗ, НЗ, МЗ, НОФ, ТОФ, все рудники Талнаха и т.д.). На все проекты СЗЗ получены положительные заключения экспертных организаций Роспотребнадзора. Для двух производственных площадок промышленных отвалов ЦАТК ЗФ Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 23.12.2010 № 166, (рег. в Минюсте РФ от 31.01.2011 № 19635) были установлены окончательные размеры СЗЗ, для остальных объектов в 2011 году планируется начать проведение натурных исследований на расчетных границах СЗЗ.

3.2.2. Использование водных ресурсов

В Компании разработан и осуществляется комплекс мероприятий по рациональному использованию водных ресурсов и их охране от загрязнения.

Предприятиями Группы компаний «Норильский никель» осуществляется забор воды из поверхностных и подземных источников на нужды населения, для целей хозяйственно-питьевого, производственного и технологического водоснабжения предприятий, а также на нужды судоходства.

Забор воды осуществляется из поверхностных водных объектов бассейна Карского моря[1], а также из подземных источников (Талнахское, Амбарнинское, Ергалахское месторождения подземных вод). Водозабор осуществляется в соответствии с установленными в договорах на пользование водными объектами показателями и лимитами и не оказывает существенного воздействия на водные объекты.

Часть предприятий Группы компаний «Норильский никель» не осуществляет забора воды, а использует для водоснабжения воду из сетей других организаций (из сетей ОАО «Норильско-Таймырская энергетическая компания» («НТЭК»)).

Общее количество забранной воды предприятиями Группы компаний «Норильский никель» в 2010 году уменьшилось на 7,4 млн. м^3 (на 2,2%) по сравнению с 2009 годом и составило 339,37 млн. м^3 (рис. 3.2). Снижение водопотребления российскими предприятиями Группы компаний «Норильский никель» связано с внедрением мероприятий по рациональному использованию воды.

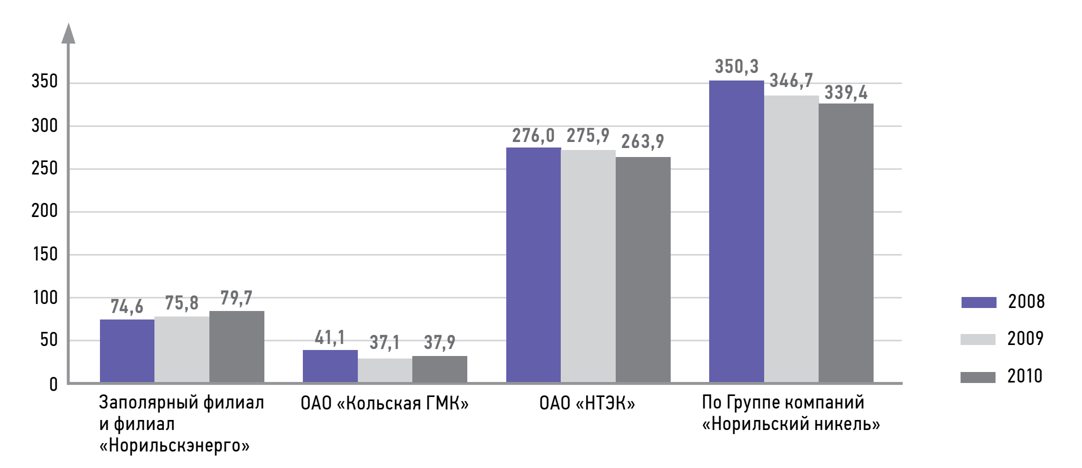
Наибольшего снижения объема забора воды из поверхностных водных источников на 10,2 млн. м^3 (на 4,2%) по сравнению с водозабором 2009 года достигнуто ОАО «НТЭК» за счет проведения мероприятий по перераспределению воды, идущей на охлаждение конденсаторов турбин ТЭЦ-2 из водозаборов на водохранилище Хараелах и р. Норильская.

ОАО «Кольская ГМК» в 2010 году снижен объем забираемой воды из поверхностных водных объектов на 2,1%, что обусловлено:

- уменьшением забора воды из озера Сопчъявр (на площадке Мончегорск) за счет проведения мероприятий по оптимизации производства, которые привели к снижению потребления воды рафинировочным цехом и цехом электролиза никеля;
- сокращением подпитки систем оборотного водоснабжения за счет снижения потерь, а также уменьшением забора воды из озера Селиакка-ярви (на площадке Заполярный) в связи со снижением объемов потребления технической воды рудником «Северный» за счет увеличения объемов оборотного водоснабжения.

Снижение количества потребляемой воды ОАО «Кольская ГМК» из муниципальных систем хозяйственно-питьевого водоснабжения на 15,1% достигнуто в 2010 году за счет внедрения на площадках Заполярный, Никель схем коммерческого учета воды от МУП «Городские сети» и ООО «Строитель», оптимизации схем водоснабжения, направленной на снижение потерь.

Рисунок 3.2. **Общее количество забираемой воды, 2008-2010 годы (млн. м^3)**



1 См. более подробно Отчет о КСО ОАО «ГМК «Норильский никель» за 2009 год.

Объем воды, забираемой флотом предприятий Группы компаний «Норильский никель», используется на технологические нужды – охлаждение двигателей внутреннего сгорания, обеспечение функционирования судовых механизмов и систем. Уменьшение забора воды из поверхностных водных объектов Заполярного филиала в 2010 году по сравнению с 2009 годом связано с меньшим количеством часов работы судов в навигационный период.

Причинами увеличения в 2010 году объемов естественного водопритока по предприятиям Группы компаний «Норильский никель» на 16,9% в основном являются увеличение объемов водоотлива шахтных и карьерных вод рудников Заполярного филиала и ОАО «Кольская ГМК», а также за счет более высокого уровня весеннего паводка в 2010 году по сравнению с 2009 годом.

Объем используемой оборотной воды в целом по предприятиям Группы компаний «Норильский никель» увеличился на 11,0 млн. м^3 по сравнению с 2009 годом.

В целом по Группе объем используемой на хозяйственно-питьевые нужды воды уменьшен на 2,1 млн. м^3 по сравнению с 2009 годом, что составляет 6,6%.

В отчетном году российскими предприятиями Группы был проведен ряд организационно-технических мероприятий по снижению водопотребления.

ОАО «Кольская ГМК» уменьшен объем использования воды на хозяйственно-бытовые нужды на 35,6% в результате внедрения схем коммерческого учета хозяйственно-питьевой воды, сокращения использования хозяйственно-питьевой воды на производственные нужды подразделений (на площадке Заполярный) и значительного сокращения потребления горячей воды на хозяйственно-бытовые нужды в подразделениях (на площадке Никель), за счет мероприятий по оптимизации подачи горячей воды в бытовые помещения цехов.

Архангельской конторой – филиалом ОАО «ГМК «Норильский никель» были проведены профилактические работы на пожарных водоемах, что позволило снизить водопотребление по сравнению с 2009 годом на 29,6%.

ООО «Норильскникельремонт» снижено водопотребление на 98,7% в результате проведенных работ по уменьшению потребления прямоточной воды, используемой для охлаждения компрессорных агрегатов производства сжатого воздуха.

Кроме того, предприятиями Группы компаний «Норильский никель» были проведены мероприятия по установке приборов учета воды, что позволило усовершенствовать систему учета потребляемой воды.

ООО «Заполярная строительная компания» – установлены приборы учета воды для субабонентов. ООО «Норильскгеология» – объем потребляемой воды определялся согласно показаниям приборов учета, в связи с чем показатели водопотребления 2010 года на 41,6% ниже показателей 2009 года. ООО «Норильскпромтранспорт» – установка узлов учета потребления холодной и горячей воды, а также перерасчет технических отчетов по определению нагрузок на тепловодоснабжение позволило снизить водопотребление на 8,6%.

В ряде российских предприятий Группы снижение водопотребления в 2010 году связано с реорганизационными мероприятиями: ОАО «Архангельский морской торговый порт» – общий объем водопотребления уменьшился на 18,6%; ООО «Аэропорт «Норильск» – на 80,6%, ООО «Завод по переработке металлолома» – на 89,4%.

В 2010 году в ООО «Норильский обеспечивающий комплекс» объемы потребляемой воды снижены на 14,5% по сравнению с 2009 годом, что обусловлено снижением объемов выпускаемой продукции.

Водопотребление 2010 года ООО «Норильскгазпром» уменьшено на 26,1%, что связано с отключением неиспользуемых объектов от подачи воды на промплощадке ГРС-1 в НПР.

Уменьшение объемов забора воды на хозяйственно-бытовые и производственные нужды ОАО «Таймыргаз» на 53% по сравнению с 2009 годом объясняется приостановлением ранее запланированных буровых работ на 2010 год, что связано с технологией производства на Пеляткинском ГКМ. На 54% снижено водопотребление ООО «Печенгагеология».

На ряде предприятий Группы компаний «Норильский никель» произошло увеличение объема количества используемой воды.

В ОАО «НТЭК» в 2010 году увеличен объем используемой воды по отношению к 2009 году на 0,6%, который приходится на оборотную воду, что связано с увеличением выработки электроэнергии на ТЭЦ-1,2,3.

Увеличение объема используемой воды ООО «Заполярная строительная компания» на производственные нужды произошло в связи с увеличением потребления воды при строительстве горных выработок и составило 5,1% по сравнению с 2009 годом.

Увеличение использования воды на производственные нужды на 0,4% в 2010 году произошло за счет увеличения объемов производства предприятиями ЗФ ОАО «ГМК «Норильский никель». Использование оборотной воды ЗФ за счет выполнения организационных и технических мероприятий по экономии воды с переходом на оборотное водоснабжение в 2010 году увеличено на 0,4%.

В 2010 году Компанией продолжена работа по оптимизации водопользования и сокращению объемов сброса сточных вод в поверхностные водные объекты.

Сброс сточных вод предприятий, расположенных в Красноярском крае, осуществляется в водные объекты бассейна Карского моря, в том числе бассейна р. Енисей и Норило-Пясинской водной системы. Сброс сточных вод ОАО «Кольская ГМК» осуществляется в водные объекты бассейна Баренцева моря, сброс ОАО «Архангельский морской торговый порт» – в р. Северная Двина.

Часть предприятий Группы[1] не осуществляет сброс сточных вод в водные объекты, а передает сточные воды в канализационные сети других организаций.

В 2010 году по сравнению с 2009 годом общий объем сброса сточных вод в целом по российским предприятиям Группы уменьшен на 4,1% (6,6 млн. м^3); сброс нормативно очищенных вод на очистных сооружениях увеличен в 2,8 раза; масса загрязняющих веществ, сбрасываемых в водные объекты, уменьшена на 23,0 тыс. тонн (14,0%).

В 2010 году в ЗФ произошел рост общего объема сброса сточных вод на 8,8%, что связано с увеличенным притоком паводковых вод в рудник «Заполярный». При этом масса загрязняющих веществ, сбрасываемая со сточными водами предприятиями ЗФ, снижена на 2,1 тыс. тонн (на 3,2%), что связано с достижением проектных показателей очистки на очистных сооружениях, введенных в эксплуатацию в 2009 году.

В ОАО «Кольская ГМК» в 2010 году также произошло увеличение объема сброса загрязненных недостаточно очищенных сточных вод на 14,0% по сравнению с 2009 годом, при этом масса сброса загрязняющих веществ увеличилась на 3,8 тыс. тонн, что связано со значительным увеличением объема водоотлива рудника «Северный» и, как следствие, с увеличением объема сброса шахтных вод после отстойников в р. Хауки-Лампи-йоки.

ООО «Норильскникельремонт» снижен объем сброса сточных вод и масса сброса загрязняющих веществ в водные объекты за счет ликвидации двух выпусков сточных вод.

ОАО «Норильскгазпром» в 2010 году уменьшен объем сточных вод, сбрасываемых после очистки на очистных сооружениях, масса сброса загрязняющих веществ снижена на 14,4%, что связано с уменьшением потребления воды для охлаждения агрегатов электростанции Мессояхского газоконденсатного месторождения и оптимизацией сбросов воды для поддержания систем водоснабжения и канализации и уменьшением водопотребления на промплощадке ГРС-1.

В 2010 году ОАО «НТЭК» уменьшен объем сброса сточных вод, как в связи с повышенным уровнем воды в озере Самсонкино (в 2010 году сброс отсутствовал), так и за счет уменьшения забора воды из водохранилища Хараелах на прямоточное водопотребление. Увеличение массы сброса загрязняющих веществ со сточными водами связано с увеличением объема сбрасываемых дренажных вод на Курейской ГЭС.

В 2010 году в ЗАО «Таймырская топливная компания» произошло увеличение массы сброса загрязняющих веществ на 2,8 тыс. тонн, что связано с работами по запуску новых блочных модульных котельных на Дудинской нефтебазе.

ООО «Аэропорт «Норильск» в 2010 году объем сбросов уменьшен на 12,8%, что связано с уменьшением общего объема водопотребления в 2010 году. Снижение массы загрязняющих веществ, сбрасываемых со сточными водами, на 30,4% связано с повышением степени очистки на очистных сооружениях.

В 2010 году ООО «Заполярная строительная компания» снизило общий объем сброса сточных вод на 11,8%, а массу загрязняющих веществ в составе сточных вод – на 42,9%.

ОАО «Архангельский морской торговый порт» сброс загрязняющих веществ в составе сточных вод в 2010 году был уменьшен на 14,7% по сравнению с 2009 годом.

Предприятиями Группы компаний «Норильский никель» в 2010 году была продолжена реализация мероприятий по проектированию и строительству очистных сооружений, ликвидации водовыпусков в рамках выполнения утвержденных Планов снижения сбросов загрязняющих веществ в окружающую среду.

Заполярным филиалом было продолжено строительство очистных сооружений шахтных и рудничных вод, реконструкция градирен, выполнение проектно-изыскательских работ, проектирование и строительство локальных очистных сооружений (ЛОС) механической и биологической очистки сточных вод и др.

Заполярным транспортным филиалом были выполнены в полном объеме ежегодные мероприятия по подготовке затапливаемых территорий порта к пропуску паводковых вод в целях снижения негативной нагрузки на р. Енисей,

1 ООО «Нортранс-Норильск», ООО «Завод по переработке металлолома», ООО «Норильскгеология», ООО «Востокгеология», ООО «Печенгагеология», Мурманский транспортный филиал ОАО «ГМК «Норильский никель», Архангельская контора – филиал ОАО «ГМК «Норильский никель», Красноярская контора – филиал ОАО «ГМК» Норильский никель, ООО «Институт Гипроникель» и др.

послепаводковые работы по зачистке причальных сооружений с целью предотвращения эрозийных процессов по всей площади причалов, входящих в водоохранную зону; осуществлен контроль за состоянием акватории порта и территории причалов с целью предотвращению аварийных ситуаций, загрязнения и засорения водоемов, были продолжены работы по обустройству ЛОС.

ОАО «Кольская ГМК» выполнило работы по очистке технологического отстойника, аварийного бассейна хвостохранилища, прудков-отстойников шахтных вод, ливненакопителя; работы по увеличению объема оборотного использования воды (в том числе шахтной); работы по строительству водовода от главной насосной станции рудника до поверхностных прудков-отстойников; были завершены проектные работы по утилизации солевого стока никелевого рафинирования.

Другие предприятия, входящие в Группу компаний «Норильский никель» также проводили в 2010 году мероприятия по снижению объемов и массы сброса загрязняющих веществ в водные объекты.

ООО «Заполярная строительная компания» в результате проведения организационно-технических мероприятий в 2010 году был ликвидирован выпуск сточных вод, по другим выпускам сточных вод реализуется комплекс мероприятий по достижению нормативов предельно допустимых сбросов.

ОАО «Енисейское речное пароходство» гарантированно обеспечивает возможность экологически чистой работы своего транспортного флота на р. Енисей, на линии Красноярск – Дудинка. Природоохранный флот пароходства (23 единицы) – «Сборщики», СКПО (станции комплексной переработки отходов), очистные станции (ОС) – собирают с судов сточные, нефтесодержащие (подсланевые) воды и мусор, обеспечивая эксплуатацию флота без сброса загрязняющих веществ в водные объекты. Нефтезачистной комплекс (НЗК) выполняет зачистку машинных отделений судов и нефтеналивных судов. Собранные с судов и НЗК нефтесодержащие воды очищаются на двух плавучих очистных станциях ОС-1 и ОС-3. Хозяйственно-бытовые сточные воды с судов очищаются и обеззараживаются на установках «СТОК». В 2010 году установлены установки «СТОК-10» на 6 теплоходах, «СТОК-70» – на СКПО-2.

Проведенные ОАО «Норильскгазпром» в 2010 году мероприятия по восстановлению обвалований парков ГСМ и метанола (пос. Тухард), технической рекультивации земельных участков промыслов и скважин от отходов производства и потребления, расчистке территорий гребенок дюкеров и берегов рек в районе дюкеров позволили снизить загрязнение почв и потенциальное загрязнение водных объектов нефтепродуктами, соединениями железа и другими веществами.

Также на постоянной основе выполняются мероприятия, предусмотренные Программами регулярных наблюдений за водными объектами и их водоохранными зонами, согласованные уполномоченными государственными органами.

3.2.3. Обращение с отходами

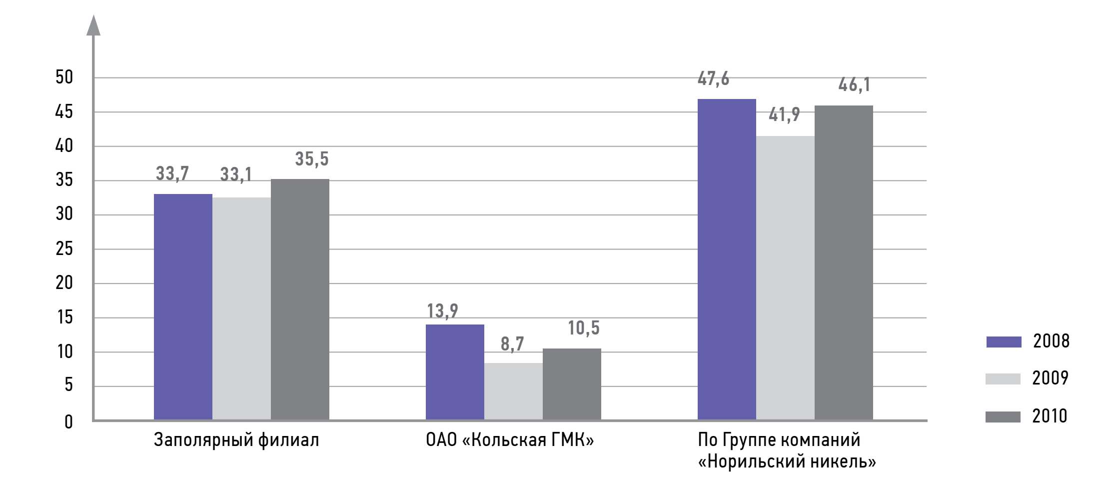
В целях соблюдения природоохранного законодательства в 2010 году предприятиями Компании продолжена работа по разработке проектов нормативов образования отходов и лимитов на их размещение и получения разрешительной документации.

Завершена разработка проектов нормативов образования отходов и получены лимиты на размещение отходов следующими предприятиями: Мурманский транспортный филиал ОАО «ГМК «Норильский никель», Красноярская контора – филиал ОАО «ГМК «Норильский никель», ОАО «Енисейское речное пароходство», ООО «Норильскникельремонт», ЗАО «Таймырская топливная компания».

Были оформлены лицензии на осуществление деятельности по сбору, использованию, обезвреживанию, транспортировке, размещению опасных отходов следующими предприятиями: ООО «Заполярная строительная компания», ООО «Норильскникельремонт», ЗАО «Таймырская топливная компания».

В 2010 году объем образования отходов в целом по Группе компаний «Норильский никель» увеличен на 4 217,9 тыс. тонн (10,1%) по сравнению с 2009 годом (рис. 3.3), что обусловлено увеличившимися объемами добычи вскрышных пород на руднике «Кайерканский» (Заполярный филиал) за счет увеличения добычи нерудных полезных ископаемых (уголь, песчаник флюсовый) и строительством рудника «Северный Глубокий» (промплощадка Заполярный ОАО КГМК). Кроме того, увеличены объемы образования хвостов обогатительных фабрик и металлургического шлака – в связи с увеличением объемов переработки сырья по сравнению с 2009 годом. При этом объем размещения отходов ни на одном из объектов размещения отходов Компании не превысил установленных лимитов, а использование отходов на собственных предприятиях по Группе компаний «Норильский никель» увеличилось по сравнению с 2009 годом на 414,9 тыс. тонн (2,1%). При этом необходимо отметить, что более 90% отходов производства, образующихся на предприятиях Компании, относятся к 5-му классу опасности (практически неопасные отходы для окружающей среды).

Рисунок 3.3. Общее количество образующихся отходов, 2008-2010 годы (млн. тонн)



В 2010 году по сравнению с 2009 годом количество отходов, передаваемых сторонним организациям для использования и обезвреживания, увеличено на 4,1 тыс. тонн. Объем отходов, переданных специализированным предприятиям на размещение, снижен более чем на 2,4 тыс. тонн на ряде российских предприятий Группы. Объем размещения отходов на собственных объектах размещения отходов увеличен на 4 647 тыс. тонн (21,3%).

В рамках деятельности по снижению техногенной нагрузки отходов на окружающую среду Заполярным филиалом в 2010 году была продолжена реализация проектов:

- «Расширение хвостохранилища „Лебяжье". Второе поле совместного складирования хвостов ТОФ и НОФ» с целью обеспечения экологически безопасного совместного складирования и хранения отходов обогащения Талнахской и Норильской обогатительных фабрик в объеме не менее 11 млн. тонн в год;
- «Использование отвальных породных хвостов ТОФ для закладки выработанного пространства рудников Талнаха».

3.2.4. Затраты на природоохранные мероприятия (показатель EN 30)[1]

В целом по Группе компаний «Норильский никель» текущие затраты[2] на охрану окружающей среды выросли по сравнению с 2009 годом на 11,3% и составили 12,47 млрд. рублей, из них текущие затраты Заполярного филиала – 11,37 млрд. рублей, Кольской ГМК – 858,65 млн. рублей, ОАО «Енисейское ручное пароходство» – 80 млн. рублей, ОАО «НТЭК» – 64,2 млн. рублей и др.

В составе затрат на выполнение природоохранных мероприятий (форма 18-КС) учтены затраты на строительство сооружений по очистке сточных вод, систем оборотного водоснабжения, установок для улавливания и обезвреживания вредных веществ из отходящих газов, установок для утилизации и переработок отходов производства, на строительство и благоустройство объектов размещения отходов и др.

Затраты на выполнение природоохранных мероприятий в целом по Группе компаний «Норильский никель» составили 3,17 млрд. рублей, в том числе Заполярного филиала – около 2,0 млрд. рублей, Кольской ГМК – 1,14 млрд. рублей.

Таким образом, суммарные затраты Группы компаний «Норильский никель» на охрану окружающей среды в 2010 году, определяемые как суммы затрат на охрану окружающей среды и затрат на выполнение природоохранных мероприятий, увеличены до 15,64 млрд. рублей.

1 Значение показателя EN 30 «Общие расходы и инвестиции на охрану окружающей среды» было получено суммированием по всем предприятиям Группы компаний «Норильский никель» путем суммирования количественных показателей, взятых из официальных данных форм 4-ОС («Сведения о текущих затратах на охрану окружающей среды и экологических платежах») и 18-КС («Сведения об инвестициях в основной капитал, направленных на охрану окружающей среды и рациональное использование природных ресурсов») федерального статистического наблюдения, утвержденных приказами Росстата.

2 В составе текущих затрат (форма 4-ОС) отражены затраты на содержание, эксплуатацию и ремонт основных фондов природоохранного назначения, на содержание обслуживающего эти фонды персонала, на сырье, материалы, топливо и электроэнергию, используемые при эксплуатации этих фондов, на транспортировку и размещение отходов производства, на организацию и проведение производственого экологического контроля, на мероприятия по рекультивации нарушенных земель и т.д.

3.2.5. Воздействие на окружающую среду перевозок продукции и других товаров и материалов, используемых для деятельности организации, и перевозок рабочей силы

Для предотвращения сверхнормативных выбросов загрязняющих веществ в атмосферу на предприятиях Группы регулярно проводятся технические осмотры автомобилей и другой техники, ежеквартально осуществляется замер количества загрязняющих веществ в выхлопных газах на соответствие техническим нормативам, при необходимости проводятся регулировочные работы.

Специализированные геологические организации Компании (ООО «Печенгагеология», ООО «Востокгеология», ООО «Норильскгеология») при выполнении транспортных работ стремятся минимизировать воздействие на окружающую среду. Прокладка временных подъездных путей к полевым лагерям, буровым скважинам производится по угодьям худшего качества в минимально необходимом количестве за пределами водоохранных зон, маршруты согласовывается лесхозами. Для исключения загрязнения водных объектов запрещается мойка транспортных средств на объекте работ. Заправка топливом производится на специально оборудованных площадках с использованием ручных насосов, исключающих проливы агрессивных жидкостей на почву.

Транспортировка продукции ОАО «Таймыргаз» (газ и газовый конденсат) осуществляется по магистральным трубопроводам (газопровод и конденсатопровод) Пеляткинское ГКМ – г. Дудинка – г. Норильск, что снижает негативное воздействие на окружающую среду транспортных систем, связанных с перевозками продукции.

3.2.6. Инициативы по смягчению воздействия на окружающую среду

Предприятия Группы компаний «Норильский никель» проводят работы, направленные на смягчение воздействия своей производственной деятельности на окружающую среду.

В соответствии с заключенным ОАО «Архангельский морской торговый порт» в 2009 году договором утилизация нефтесодержащих отходов производилась специализированной организацией, имеющей лицензию на деятельность по сбору, использованию, обезвреживанию, транспортировке, размещению опасных отходов. Это нововведение уменьшило выброс загрязняющих веществ в атмосферный воздух, так как ранее данные виды отходов утилизировались собственными силами в котельной ОАО «АМТП».

В результате паспортизации отхода «Автомобильные воздушные фильтры отработанные, неразобранные» в Северном Управлении Ростехнадзора получено Свидетельство, в котором оговорено, что данный отход подлежит передаче на утилизацию в специализированную организацию (ранее данный отходов собирался совместно с другими отходами в контейнер для ТБО и вывозился на свалку г. Архангельска). Начиная с апреля 2010 года, сбор и временное хранение данного вида отхода осуществляется в специализированной емкости и ежеквартально передается спецпредприятию. В 2010 году Министром промышленности, транспорта и связи Архангельской области была объявлена благодарность инженеру по охране окружающей среды II категории Ляпуновой М.В.

Основной задачей, направленной на смягчение воздействия на окружающую среду ООО «Норильскникельремонт» является уменьшение расхода воды, используемой для производственно-хозяйственной деятельности, что позволяет снизить объем сбрасываемых сточных вод в водные объекты.

ОАО «Норильскгазпром» проведен ряд мероприятий по рекультивации земельных участков, ремонту трубопроводов, восстановлению обвалований парков горюче-смазочных материалов, по обследованию состояния дюкеров через реки Большая Хета, Енисей, по очистке водоохранных зон.

ООО «Норильскгеология» для предупреждения геологических осложнений применяются щадящие режимы промывки, специальные ингибированные буровые растворы с низким содержанием твердой фазы. С целью предупреждения размывания и обрушения стенок скважин предусматривается крепление скважин обсадными трубами. С целью исключения попадания промывочных буровых растворов в подземные воды осуществляется перекрытие верхних водоносных горизонтов колоннами обсадных труб, с цементацией затрубного пространства. С целью исключения негативного воздействия на геологическую среду обязателен ликвидационный тампонаж скважин. С целью максимальной сохранности почвенно-растительного слоя в тундре используются наиболее рациональные схемы движения транспорта с учетом уже существующих проездов. Основной объем перевозок и завоз материалов осуществляется по устойчивому снежному покрову, при полном промерзании деятельного слоя.

С целью выявления возможного негативного воздействия геологоразведочных работ (ГРР) на компоненты природной среды в 2010 году на Масловской лицензионной площади ФГУНПП «Аэрогеология» по договору с Компанией были выполнены работы по мониторингу окружающей среды

ООО «Печенгагеология» в своей производственной деятельности учитывает необходимость предотвращения воздействия на окружающую среду. Так, полевые лагеря устраиваются за пределами водоохранных зон водных объектов на лесных полянах, слабо залесенных участках, лесных вырубках, на территории старых геологических стоянок. При строительстве полевых лагерей рубка (выборочная) лесной растительности ведется в минимально необходимом количестве, в геологических лагерях и временных стоянках строго соблюдаются правила пожарной безопасности. Каждый полевой лагерь обеспечивается комплексом оборудования, необходимого для тушения пожара.

Буровые работы планируются таким образом, чтобы все основные перемещения буровых станков производить зимой с наименьшим ущербом для почвенного покрова и лесной растительности. Бурение производится за пределами водоохранных зон водных объектов. Применяются замкнутые циркуляционные системы промывки скважин, исключающие попадание промывочной жидкости в поверхностные водоемы. При бурении скважин постоянно ведется наблюдение за гидрогеологическим режимом, и в случае опасности его нарушения скважина подлежит тампонированию. После окончания бурения производится ликвидационный тампонаж, извлекаются обсадные трубы, которые используются повторно. Промплощадка очищается от отходов производства, бытового мусора.

ООО «Нортранс-Норильск» используются автомобили, соответствующие требованиям ЕВРО 4, что способствует существенному снижению выбросов в атмосферный воздух.

3.2.7. Показатели экологической результативности по зарубежным активам

Воздействие на окружающую среду деятельности предприятий Группы в Африке

Все зарубежные предприятия работают в рамках систем государственного регулирования природоохранной деятельности и внутрикорпоративных стандартов Группы компаний «Норильский Никель». Программам экологической безопасности уделяется большое внимание в повседневной деятельности предприятий. Все предприятия зарубежных производственных активов сертифицированы и проходят регулярную аттестацию в рамках международного стандарта ISO 14001. На предприятиях разрабатываются и осуществляются на постоянной основе собственные мероприятия по минимизации ущерба для экологии, вызванного производственной деятельностью.

Основная экологическая нагрузка зарубежных производственных активов Компании связана с терраформированием и использованием водных ресурсов. Ключевым аспектом в природоохранной деятельности является последующее (после окончания жизни рудников, карьеров) восстановление природно-ландшафтных и водных объектов.

Norilsk Nickel Harjavalta Oy

Основные экологические аспекты операций включают выбросы аммиака и никеля в воздух и сбросы никеля, сульфата (SO_4) и аммиачного азота (NH_4-N) в водные объекты. В 2010 году все фактические выбросы и сбросы Norilsk Nickel Harjavalta Oy согласованы с соответствующими разрешениями.

Общие расходы на охрану окружающей среды в 2010 году составили EUR 2,0 млн. Капитальные затраты на экологию, включая инвестиции в строительство охлаждающих колонн и возможностей очистки газа, в размере, приблизительно, EUR 0,1 млн.

Таблица 3.1. Воздействие на окружающую среду деятельности предприятий Группы в Африке, 2008-2010 годы

	2008	2009	2010
Tati Nickel			
Общее потребление воды (млн. м³)	2,20	2,30	2,40
Образование отходов (тонны)	515	513	443
Утилизация отходов (тонны)	515	513	443
Nkomati			
Общее потребление воды (млн. м³)	0,50	0,80	0,95
Образование отходов (тонны)	15 767	236	474
Утилизация отходов (тонны)	15 767	236	474

Таблица 3.2. Воздействия на окружающую среду деятельности Norilsk Nickel Harjavalta Oy, 2008-2010 годы

	2008	2009	2010
Выброс загрязняющих веществ в воздух (тонн)			
– никель	1,8	1,9	2,6
– аммиак	389	193	126
Итого расход воды (млн. м³)	12,9	10,4	11,2
Объем промышленных сточных вод (тыс. м³)	650	375	692
Загрязняющие вещества, сбрасываемые со сточными водами (тонн)			
– никель	2,8	0,8	0,9
– сульфат	17,7	5,9	16,1
– аммиачный азот	57	19	58
Образование отходов (тыс. тонн)	16,3	15,4	31,5
Утилизация отходов (тыс. тонн)	15,7	14,4	30,9

Таблица 3.3. Расходы на охрану окружающей среды на зарубежных предприятиях Группы, 2008-2010 годы (млн. долларов США)

	2008	2009	2010
Tati Nickel	0,15	0,11	0,16
Nkomati	1,40	0,50	0,67
NN Australia	–	–	2,10
NN Harjavalta Oy	3,10	5,60	2,70

3.3. Сохранение и восстановление биоразнообразия





Российские предприятия Группы компаний «Норильский никель», наряду с решением экологических проблем, уделяют большое внимание вопросам сохранения природных экосистем и биоразнообразия в районах своего присутствия.

Заполярный филиал на протяжении ряда лет оказывает финансовую помощь Норильскому рыбоводно-инкубационному заводу. Основной задачей завода является выращивание жизнестойкой молоди ценных пород рыб (голец, сиг, хариус) с последующим выпуском их в водоемы Норило-Пясинской водной системы, включая бассейн р. Пясины, озеро Пясино и его притоки, которые относятся к водным объектам рыбохозяйственного назначения и являются одними из основных сред обитания северной ихтиофауны, в том числе арктических пород рыб (арктический голец, сиг, нельма, таймень и др.).

В рамках Договора, заключенного в 2010 году, «Об искусственном воспроизводстве водных биоресурсов в целях компенсации ущерба» был осуществлен выпуск молоди гольца в количестве 70,88 тыс. шт. в р. Кета Ирбэ Норило-Пясинской озерно-речной системы, в зачет компенсации суммы ущерба, наносимого в результате производства работ по добыче песка на месторождении «Червинский осередыш».

В рамках компенсации ущерба, наносимого водным ресурсам, планируется продолжить работы, направленные на инкубацию и последующий выпуск молоди ценных пород рыб в водные объекты.

Федеральное государственное учреждение «Государственный природный биосферный заповедник «Таймырский» (Заповедник «Таймырский») и Федеральное государственное учреждение «Государственный природный заповедник «Путоранский» (заповедник «Путоранский») на постоянной основе включены в программу оказания шефской помощи ЗФ на территории ТМР.

В рамках реализации мероприятий по оказанию шефской помощи в 2010 году для оснащения материально-технической базы заповедника «Таймырский» приобретено техники и оборудования на общую сумму 160 тыс. рублей; для заповедника «Путоранский» приобретены организационная и бытовая техника, предметы офисной мебели, горюче-смазочные материалы, оказано содействие в финансировании транспорта для доставки грузов шефской помощи на общую сумму 348,5 тыс. рублей.

Кроме того, в рамках исполнения распоряжения Директора ЗФ ОАО «ГМК «Норильский никель» Е.И. Муравьева «Об оказании благотворительной помощи» приобретены офисная техника и мебель для заповедника «Путоранский», осуществлено финансирование транспортных расходов Некоммерческой организации некоммерческого партнерства «Рабочая группа по гусям и лебедям Восточной Европы и Северной Азии» для доставки груза и участников экологической экспедиции «Птицы плато Путорана – стратегия выживания в XXI веке» по изучению гуся-пискульки на общую сумму 927,7 тыс. руб.

ОАО «Кольская ГМК» поддерживает сотрудничество с государственными заповедниками, расположенными на территории Мурманской области. Государственный природный заповедник «Пасвик»[1] находится на расстоянии 30 км от промышленной площадки Никель. Лапландский

1 Государственный природный заповедник «Пасвик» (http://pasvik.org.ru/) создан 16 июля 1992 года, включен в перспективный Список водно-болотных угодий международного значения (Рамсарская Конвенция) под названием «Фьярванн – Полигон Сконнинга». Общая площадь заповедника составляет 14 727 га. На территории заповедника обитает 15 видов, занесенных в Красную книгу России, из них: 7 – редких, 3 – уязвимых, 4 – поддерживаемых, 1 – исчезающий. В Красный список Международного Союза Охраны Природы (МСОП) включено 9 видов, из них: 8 – редких (NT), 1 – уязвимый (VU) (информация ГПЗ «Пасвик»).

государственный природный биосферный заповедник[1] расположен на расстоянии 10 км от промышленной площадки Мончегорск.

По договору с Кольской ГМК (1998 г.) сотрудниками Лапландского заповедника ведется научно-исследовательская работа по мониторингу состояния природной среды территории, прилегающей к комбинату Североникель, включая г. Мончегорск и его окрестности, в том числе территорию Лапландского государственного биосферного заповедника.

Заповедником «Пасвик» в рамках договора (2006 г.) выполняется научно-исследовательская работа: «Экологическая оценка природной среды в районе действия комбината Печенганикель, включая г. Заполярный и пгт. Никель и их окрестности, в том числе территорию государственного заповедника «Пасвик», и разработка схемы долговременного мониторинга».

Главным стратегическим направлением по уменьшению воздействия на биоразнообразие является переход на технологию холодного брикетирования на участке окомкования и обжига плавильного цеха (промплощадка Заполярный) со снижением выбросов диоксида серы. Утвержденный бюджет проекта – 2,2 млрд. рублей, освоено – 2,0 млрд. рублей. Планируемый срок полного запуска технологии – конец 2011 года.

В 2010 году заключен договор с ЗАО «Ионообменные технологии» на корректировку проекта СОШВ, выполненного ООО «Институт Гипроникель» на сумму 9,4 млн. рублей. Целью договора является проведение пилотных испытаний опытной станции по очистке шахтных вод рудника «Северный» и корректировка проекта на основе полученных данных. Планируемый срок проведения пилотных испытаний – март – май 2011 года.

В целях восстановления окружающей природной среды в районах деятельности предприятий ОАО «Кольская ГМК» в 2010 году проведены работы по рекультивации и озеленению территории нарушенных промышленными выбросами земель (промплощадка Заполярный) на площади 1 га. Кроме того, проведено обследование состояния озелененных участков с закладкой контрольных (удаленных от комбината) участков экспедицией МГУ (г. Москва). Работа рассчитана на долговременный период (срок действия договора: 2010-2013 годы) и проводится для выявления динамики и сравнения состояния «рабочих» участков с контрольными с последующей выдачей рекомендаций.

С 2002 года у ОАО «Кольская ГМК» заключены договора с Лапландским заповедником на разработку способов восстановления нарушенных природных комплексов в зоне многолетнего воздействия аэротехногенных выбросов комбината «Североникель» и мониторинг территории Мончегорского района (территории, прилегающей к промышленной площадке Мончегорск) и территории Лапландского заповедника. Данные, полученные в ходе научных исследований, составили основу дальнейших работ по рекультивации нарушенных земель и санитарно-противопожарному благоустройству земель лесного фонда, выполняемых на договорной основе.

С 2005 года Кольский геологический информационно-лабораторный центр» (КГИЛЦ) в рамках договора проводит комплексный мониторинг состояния окружающей среды на Мончегорском полигоне. Мониторинг проводится на 5 локальных водосборах, выбранных во время проведения рекогносцировочных маршрутов. Мониторинг включает комплексное опробование различных компонентов окружающей среды, таких как почва, растительный покров, грунтовые и поверхностные воды, атмосферные осадки.

При проведении геологоразведочных работ ООО «Востокгеология» максимально использует имеющиеся зимники и ранее существующие грунтовые дороги при строительстве подъездных путей. В процессе бурения не допускается захламление, загрязнение ГСМ буровых площадок. Буровые установки оснащены оборудованием, исключающим утечку топлива и масел на землю. При приготовлении промывочной жидкости для бурения применяются реагенты, разрешенные Минздравом России.

В 2010 году ООО «Завод по переработке металлолома» выполнило услуги для ОАО «ГМК «Норильский никель» по переработке металлолома. Общая масса собранного лома металлов составила 440,7 тонны.

Общая площадь восстановленных (рекультивированных) в 2010 году земель ООО «Печенгагеология» после проведения геолого-разведочных работ составляет 30,42 га.

1 Созданный 17 января 1930 года Лапландский государственный природный биосферный заповедник (http://www.lapland.ru/) является территорией федерального значения, включенной по решению ЮНЕСКО в 1985 году во Всемирную сеть биосферных резерватов. Общая площадь заповедника составляет 278 435 га. В Красную книгу России включено 16 редких видов, из них: 11 – редкие, 5 – уязвимые. В Красный список МСОП включено 2 вида, из них: 1 – редкий, 1 – уязвимый (информация ФГУ «Лапландский государственный природный биосферный заповедник»).

4. Промышленная безопасность и охрана труда





4.1. Политика в области промышленной безопасности и охраны труда

Производственные процессы, осуществляемые на предприятиях ОАО «ГМК «Норильский никель» и Группы компаний «Норильский никель», связаны с добычей, обогащением и переработкой полезных ископаемых и являются потенциально опасными для жизни и здоровья работников.

В 2008 году была утверждена «Политика ОАО «ГМК «Норильский никель» в области промышленной безопасности и охраны труда», которая провозглашает принцип приоритетности жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности и декларирует заинтересованность Компании в создании здоровых и безопасных условий труда для всех ее работников и формировании у них устойчивого мотивационного механизма безопасного поведения на производстве (см. на сайте www.nornik.ru, «Устойчивое развитие»/«Политика в области промышленной безопасности и охраны труда»).

4.1.1. Совершенствование системы управления промышленной безопасностью и охраной труда

В отчетном году в целях совершенствования системы управления промышленной безопасностью и охраной труда Комитетом ОАО «ГМК «Норильский никель» по профилактике производственного травматизма в подразделениях Компании, а также на большинстве российских предприятий Группы, были предложены и внедрены новые формы профилактической работы в области охраны труда и промышленной безопасности, предусматривающие:

- обязательное личное участие первых руководителей структурных и внутриструктурных подразделений филиалов и ДЗО Компании в проверках состояния охраны труда и промышленной безопасности при проведении многоступенчатого контроля, а также при проведении еженедельных дней техники безопасности;
- участие руководителей соответствующего уровня в проведении предсменных планерок с рассмотрением на них вопросов организации безопасного производства работ, состояния условий и охраны труда, ознакомления работников с причинами производственного травматизма;
- внедрение системы контроля за соблюдением требований охраны труда и промышленной безопасности с закреплением за конкретными руководителями и специалистами производственных и функциональных подразделений территориальных и (или) структурных единиц (блоков), а также организация работы групп и ответственных лиц по надзору за опасными действиями работников и поведенческими рисками.

Комитетом ОАО «ГМК «Норильский никель» по профилактике производственного травматизма в 2010 году регулярно рассматривались вопросы состояния производственного травматизма, совершенствования существующей систем управления промышленной безопасностью и охраной труда (далее – СУПБиОТ), контроля выполнения запланированных мероприятий, направленных на сниже-

ние уровня травматизма и повышения эффективности СУПБиОТ. Проводились видеоконференции и выездные совещания на территории производственных площадок филиалов и ДЗО Компании по вопросам промышленной безопасности и охраны труда, в том числе заслушивание отчетов руководителей подразделений Группы о деятельности в области промышленной безопасности и охраны труда и принимаемых мерах, направленных на снижение уровня травматизма.

По решению Комитета Департаментом охраны окружающей среды, промышленной безопасности и охраны труда ГО Компании (далее – ДООСПБиОТ) организован и осуществляется контроль запланированных и реализуемых мероприятий по совершенствованию существующей системы управления промышленной безопасностью и охраной труда.

В целях оценки эффективности систем управления промышленной безопасностью и охраной труда, действующих в подразделениях Компании и на предприятиях Группы компаний «Норильский никель», в 2010 году проведено 14 плановых проверок (аудитов) деятельности подразделений Компании и предприятий Группы компаний «Норильский никель» в области охраны труда и промышленной безопасности, по результатам которых руководителям проверенных предприятий предложено выполнить в общей сложности более 200 мероприятий по повышению эффективности функционирования систем управления промышленной безопасностью и охраной труда.

В 2010 году на регулярной основе актуализировалась электронная база данных «Документы СУПБиОТ», содержащая стандарты Компании в области охраны труда и промышленной безопасности, информацию о происшедших несчастных случаях, материалы проверок подразделений Компании и предприятий Группы в области промышленной безопасности и охраны труда, материалы Комитета ОАО «ГМК «Норильский никель» по профилактике производственного травматизма и др.

В 2010 году в процессе актуализации нормативно-технических документов ОАО «ГМК «Норильский никель» в области промышленной безопасности и охраны труда был разработан и введен в действие корпоративный стандарт «Порядок проведения технического расследования причин аварий и инцидентов на объектах, поднадзорных Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору» СТО КИСМ 120-203-2010, а также разработаны и введены в действие изменения и дополнения к стандарту «Порядок информирования, учета и отчетности в области промышленной безопасности и охраны труда (производственный травматизм, аварийность, профессиональная заболеваемость)» СТО КИСМ 120-202-2009.

ОАО «Кольская ГМК» во II квартале 2010 года успешно прошла сертификацию интегрированной системы менеджмента на соответствие требованиям международных стандартов, в том числе OHSAS 18001 «Система менеджмента профессионального здоровья и безопасности».

4.1.2. Повышение уровня промышленной безопасности и улучшение условий труда

В 2010 году на предприятиях Группы компаний «Норильский никель» реализовано 1,3 тыс. мероприятий по охране труда, в том числе в Компании[1] – 88 мероприятий. Затраты на реализацию мероприятий по охране труда составили по Группе 2,8 млрд. рублей, в том числе по Компании – 1,6 млрд. рублей. Затраты на мероприятия по охране труда в пересчете на 1 работника составили в отчетном году: по Группе – 37,1 тыс. рублей, по Компании – 60,7 тыс. рублей.

На предприятиях Группы компаний «Норильский никель» в 2010 году был выполнен значительный объем работ по поддержанию в исправном состоянии зданий и сооружений, оборудования, машин и механизмов, инженерных коммуникаций, систем вентиляции и аспирации. Так, по Заполярному филиалу затраты на экспертизу, диагностику, освидетельствование и сервисное обслуживание основных фондов в отчетном году составили 402,6 млн. рублей.

На горных предприятиях Заполярного филиала с целью повышения безопасности ведения горных работ в 2010 году введена в действие «Автоматизированная система обнаружения ранней стадии подземных пожаров». Затраты на ее внедрение составили 180 млн. рублей.

На руднике «Октябрьский» Заполярного филиала Компании проведены опытно-промышленные испытания «Автоматизированной системы подземного железнодорожного транспорта минерально-сырьевого комплекса», которая призвана заменить существующие системы, построенные на морально и физически устаревшем оборудовании АБСС («Автоматическая блокировка стрелок и сигналов»).

В 2010 году на рудниках Заполярного филиала в целях снижения уровня запыленности воздуха, шума и вибрации проведена работа по замене действующих машин и механизмов на более совершенные – введено в эксплуатацию 30 единиц современной самоходной техники общей стоимостью 773,2 млн. рублей. Для автотранспортного объединения «ЦАТК» приобретено 24 единицы новой техники на сумму 381 млн. рублей.

1 В главе 4. «Промышленная безопасность и охрана труда» представлена информация для «Компании» термин употребляется по отношению к юридическому лицу ОАО «ГМК «Норильский никель», которое включает Заполярный филиал, Заполярный Транспортный Филиал, Мурманский транспортный филиал, Архангельскую контору, Красноярскую контору, Красноярское представительство – филиал и Главный офис.

На металлургических заводах Заполярного филиала смонтированы и запущены в эксплуатацию новые электромостовые краны и лифты (4 крана на Никелевом и Медном заводах, 4 лифта на Никелевом и Надеждинском металлургическом заводах). В плавильном цехе Медного завода проведена модернизация установки пароотсоса медеразливочной машины № 2 с целью увеличения объема удаляемых из рабочей зоны вредных веществ. На Норильской обогатительной фабрике смонтированы дополнительные аспирационные системы в реагентном отделении измельчительно-флотационного цеха и в отделении крупного дробления дробильного цеха.

В Заполярном транспортном филиале Компании в 2010 году произведена замена трех кабин портальных кранов на производственно-перегрузочных комплексах № 1 и № 2, в результате чего улучшены условия труда машинистов портальных кранов.

В ОАО «Кольская ГМК» в 2010 году проведен капитальный ремонт рельсовых путей на горизонте +140 м штольни «Капитальная» рудника «Каула-Котсельваара». В плавильном цехе отремонтированы оконные проемы галерей транспортеров № 17 и 17 А, проведена замена распашных ворот в новой части плавильного цеха, выполнен монтаж дополнительного вентилятора на подачу приточного воздуха в кабины мостовых кранов СГП УОиО. На обогатительной фабрике устроена операторная для обслуживания конвейеров № 3, 4, 5, произведена замена деревянных настилов над чанами в реагентном отделении. В Центре транспортного и сервисного обслуживания выполнен ремонт помещения для приема пищи в здании АРМ1.

4.1.3. Аттестация рабочих мест по условиям труда и оценка рисков

В 2010 году на предприятиях Группы компаний «Норильский никель» были начаты или продолжены работы по аттестации рабочих мест по условиям труда. Аттестация рабочих мест проводилась в Заполярном и Заполярном транспортном филиалах Компании, ОАО «Кольская ГМК», ООО «Норильскникельремонт», ООО «Заполярная строительная компания» и на других предприятиях.

В результате проведенной работы в 2010 году аттестовано по условиям труда 18,4 тыс. рабочих мест, на которых работает 34,4 тыс. человек.

Затраты на проведение в 2010 году аттестации рабочих мест по условиям труда по предприятиям Группы составили 22,6 млн. рублей, в том числе по Компании – 9,2 млн. рублей.

4.1.4. Совершенствование системы обучения персонала по промышленной безопасности и охране труда

В 2010 году предаттестационную подготовку, обучение и аттестацию по промышленной безопасности и охране труда прошли 25,3 тыс. работников Группы компаний «Норильский никель», из которых 8,4 тыс. руководителей и специалистов. В Компании прошли обучение 1,7 тыс. человек. Затраты на обучение по промышленной безопасности и охране труда составили 19,2 млн. рублей, в том числе по Компании – 833 тыс. рублей.

Департаментом охраны окружающей среды, промышленной безопасности и охраны труда, при участии Центра изучения и оценки юридических и экономических проблем системы промышленной безопасности и охраны труда, в июне и августе 2010 года были проведены корпоративные семинары по теме: «Основные направления совершенствования нормативной базы обеспечения работников горнодобывающей и металлургической промышленности средствами индивидуальной защиты» для руководителей и специалистов служб ПБиОТ Компании и предприятий Группы, расположенных в Норильском промышленном районе и на Кольском полуострове.

Руководители и специалисты служб ПБиОТ Компании и предприятий Группы приняли участие в работе XIV Международной выставки «Безопасность и охрана труда» и Международного конгресса по проблемам охраны труда БИОТ 2010.

4.1.5. Привлечение персонала предприятий к управлению охраной труда

В каждом структурном подразделении Заполярного филиала и на уровне филиала в целом, в Заполярном транспортном филиале, Мурманском транспортном филиале, а также на многих предприятиях Группы компаний «Норильский никель» созданы и работают совместные комиссии (комитеты, советы) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и работников.

В подразделениях Компании и на многих предприятиях Группы избраны и участвуют в управлении охраной труда уполномоченные лица трудового коллектива/профсоюзной организации по охране труда. В 2010 году на предприятиях Группы 1,6 тыс. уполномоченных лиц по охране труда провели 18,4 тыс. проверок состояния охраны труда, в том числе в Компании 749 уполномоченных лиц провели 4,7 тыс. проверок.

4.1.6. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты (СИЗ), осуществление лечебно-профилактических мероприятий

Все работники Компании и предприятий Группы компаний «Норильский никель» своевременно обеспечиваются в соответствии с типовыми отраслевыми нормами и условиями труда сертифицированными СИЗ, обеспечивающими необходимую защиту работников от вредных и опасных производственных факторов. Персонал, занятый на работах, связанных с загрязнением, бесплатно обеспечивается смывающими и обеззараживающими средствами.

В целях обеспечения работников наиболее эффективными и комфортабельными СИЗ в подразделениях Компании и промышленных предприятиях Группы организовано проведение предварительного опробования и испытания СИЗ, в том числе современных разработок ведущих компаний, осуществляющих их изготовление.

В 2010 году на приобретение СИЗ российскими предприятиями Группы компаний «Норильский никель» было израсходовано 802,5 млн. рублей, что в пересчете на одного работника, получающего бесплатно СИЗ, составило 12,1 тыс. рублей, в том числе по Компании 364,4 млн. рублей и 17,0 тыс. рублей соответственно.

Персонал, работающий в особых условиях, обеспечивается лечебно-профилактическим питанием по нормам, превышающим установленные государством[1].

В Компании на постоянной основе выполняются мероприятия по профилактике заболеваний, предусмотренные законодательством РФ и рекомендуемые лечебно-профилактическими учреждениями. Работники за счет Компании проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) состояния здоровья. Проводятся необходимые медицинские освидетельствования работников, что позволяет выявлять на ранних стадиях профессиональные заболевания. При наличии подозрения на профзаболевание работника переводят на работу, не связанную с воздействием вредных производственных факторов, с организацией обучения работника второй профессии. В 2010 году затраты на проведение предварительных и периодических медицинских осмотров по предприятиям Группы компаний «Норильский никель» составили 143,3 млн. рублей, в том числе по Компании – 51,3 млн. рублей.

1 В Заполярном филиале сохранено право на получение лечебно-профилактического питания работающими во вредных условиях труда, но утратившими данное право в 2003 году в связи с выходом Постановления Министерства труда РФ № 14 от 31.03.2003.

Работники предприятий Группы обеспечиваются необходимыми медикаментами, витаминами, а также аптечками для оказания доврачебной помощи. Затраты предприятий Группы компаний «Норильский никель» на указанные цели составили в отчетном году 25,2 млн. рублей, в том числе по Компании – 8,2 млн. рублей.

4.1.7. Промышленная безопасность и охрана труда в зарубежных активах

Norilsk Nickel Australia

Политика в области обеспечения безопасности и охраны труда

Компания NN Australia нацелена на обеспечение техники безопасности выполнения работ, соблюдение требований гигиены труда и благосостояния своих сотрудников, подрядчиков и любых других лиц, подвергающихся воздействию в результате нашей производственной деятельности.

Политика в области обеспечения техники безопасности и охраны труда (ТБиОТ) Австралийской Группы компаний включает в себя следующие элементы:

- Оценка проблем и рисков, связанных с ТБиОТ;
- Применение подхода управления интегрированными рисками при определении угроз, связанных с ТБиОТ, оценка рисков и принятие мер контроля в целях снижения рисков для персонала во всех аспектах производственной деятельности на основе принципа «Практически целесообразного минимального уровня»;
- Внедрение соответствующих процессов планирования, систем ресурсов и управления в целях обеспечения и поддержания безопасных условий труда на рабочих местах, применения безопасного оборудования и механизмов, безопасных систем осуществления производственной деятельности, а также обеспечение проведения своевременного обучения персонала, предоставления информации, проведения инструктажа и осуществление надзора за соблюдением требований ТБиОТ;
- Обеспечение соответствия условий производственной деятельности, как минимум, требованиям соответствующего законодательства по ТБиОТ;
- Обеспечение соблюдения, понимания и выполнения всем персоналом ответственности за ТБиОТ;
- Обеспечение эффективности процессов взаимосвязи и предоставления консультаций между персоналом, подрядчиками и другими заинтересованными лицами при разработке и реализации задач и инициатив по ТБиОТ;
- Установление поддающихся измерению целей и задач по ТБиОТ в соответствии со стандартами Системы промышленной ТБиОТ Австралии/Новой Зеландии (AS/NZS 4801:2001 Occupational Health and Safety Management Systems), направленных на обеспечение улучшения их выполнения в целях профилактики несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Данная политика подлежит периодическому пересмотру и обновлению в свете изменений законодательства или организационной структуры Австралийской Группы компаний.

Tati Nickel

Политика в области обеспечения безопасности и охраны труда

Исходя из характера деятельности предприятия, TNMC разработала и реализовала Политику в области безопасности, охраны здоровья, окружающей среды и обеспечения качества, соответствующую следующим требованиям:

- Стандартам ISO 9001, ISO 14001 и OHSAS 18001;
- Закону Республики Ботсвана о работах и оборудовании при добыче подземным и открытым способом (Botswana Mines, Quarries, Works and Machinery Act) (Раздел 44:02);
- Закону о недрах Республики Ботсвана (Mines and Minerals Act) (Раздел 66:01).
- Стратегия TNMC по улучшению охраны труда, окружающей среды, обеспечению безопасности и качества (TNMC SHEQ business improvements strategy).

Инициативы в области безопасности в 2010 году были направлены на привлечение всех сотрудников к участию в широкомасштабной стратегии предприятия, целью которой было обеспечение полного отсутствия несчастных случаев с летальным исходом, что было успешно достигнуто под лозунгом «SIMUNYE». Это выражение напоминает работникам, что предотвращение несчастных случаев – процесс, предполагающий сотрудничество и участие каждого.

Nkomati

Политика в области обеспечения безопасности и охраны труда

Вопросам безопасности труда в Nkomati придается приоритетное значение. Внедренная политика по промышленной безопасности и охране труда соответствует всем требованиям действующего законодательства и лучшим мировым практикам по отрасли, что подтверждается сертификатом по стандарту ISO – BS OHSAS 1800:2007.

Norilsk Nickel Harjavalta Oy

Охрана труда

В течение многих лет NNH уделяет особое внимание реализации мероприятий по охране труда. За 10 лет количество случаев с потерей рабочего времени (на 1 млн. рабочих часов) снизилось с 25 до 2,4. Цель менеджмента NNH снизить показатель до 0 случаев с потерей рабочего времени. В 2010 году был зарегистрирован 1 случай с потерей рабочего времени. NNH делает акцент на предупредительных мерах безопасности. В отчетном году персонал NNH сообщил о 827 потенциальных серьезных происшествиях. Это является одним из способов предотвращения несчастных случаев. Наблюдается процесс непрерывного улучшения условий труда и благосостояния персонала.

Перед приемом на работу, согласно требованиям NNH, работник должен пройти физическое обследование и тест на допинг. Каждые 3 года работники должны проходить физическое обследование, тест на годность и проверку степени воздействия никеля и мышьяка на организм. Работники цеха электролиза должны проходить проверку степени воздействия каждый год.

Программы по борьбе с ВИЧ-СПИДом

На предприятиях NNI, расположенных в Африке (Ботсвана, ЮАР), работникам оказываются социально-консультационные услуги по вопросам физического и психологического здоровья (заболеваний ВИЧ-инфекцией и туберкулезом), психологическая помощь, консультирование в связи с получением травмы или увольнением при потере трудоспособности и в других ситуациях.

Так, на Tati реализуется ряд инициатив по снижению уровня заболеваний ВИЧ/СПИД. После проведения обширного исследования в 2008 году в рамках борьбы с общенациональным бедствием (ВИЧ/СПИД) на предприятии были мобилизованы ресурсы. Была реализована внутрикорпоративная программа по борьбе с ВИЧ/СПИДом, включающая взаимное просвещение, контроль антиретровиальных препаратов и информирование. Результаты данной программы оказались весьма успешными: более 85% работников были осведомлены о своем статусе, а как минимум у 92% работников лечение происходило в соответствии с требованиями. Привлечение других негосударственных организаций, добровольно согласившихся содействовать предприятию в реализации национальной стратегии по борьбе со СПИДом, также послужило важным фактором устойчивого развития. Особую роль в этом отношении сыграла негосударственная организация «ТРУ Мэн» (TRUE Man).

На предприятии Nkomati также реализуется ряд инициатив по снижению уровня заболеваний ВИЧ/СПИД.

- На руднике Nkomati была введена в действие Стратегия профилактики заболеваний у работников, которая также затрагивает такие вопросы как ВИЧ/СПИД, Программы содействия работникам, питание и корпоративное управление.
- При участии профсоюзов, методистов и менеджмента было разработано положение о политике, которое было доведено до сведения всех работников. Данная

политика обеспечивает отсутствие дискриминации в отношении соответствующих работников и конфиденциальность информации о них. Поощряется объявление работниками своего ВИЧ-статуса в целях смягчения общественного осуждения.
- Ко всем работникам применяется требование участвовать в программе медицинского страхования.
- Анти-ретровирусное лечение осуществляется по программе медицинского страхования бесплатно в местных клиниках.
- Методисты и консультанты прошли обучение и участвуют в ежемесячных заседаниях Комитета по сохранению здоровья и профилактике заболеваний, в которых также участвуют профсоюзы и менеджмент.
- Информационно-образовательные кампании проводятся в соответствии с Календарем здоровья Департамента здравоохранения. Буклеты и листовки распространяются на постоянной основе. Ежегодно проводится день Всемирной борьбы со СПИДом.
- Ежегодно проводятся исследования распространенности ВИЧ и СПИДа а также экологические исследования с целью контроля эпидемии и оценки ее влияния на работу предприятия и работников.
- Каждую неделю проводится добровольное тестирование и психологические консультации для работников на базе клиники, расположенной на промплощадке.
- Ежемесячно все подразделения рудника Nkomati получают презервативы, мониторинг осуществляется на постоянной основе. Ежедневно работники бесплатно получают пищевую добавку "Go-Ahead".

4.2. Профилактическая работа в области охраны труда и промышленной безопасности





В целях оценки эффективности систем управления промышленной безопасностью и охраной труда, действующих на предприятиях Группы, ДООСПБиОТ, в том числе совместно с руководителями и специалистами служб промышленной безопасности и охраны труда производственных подразделений, в 2010 году проводились проверки (аудиты) деятельности предприятий Группы компаний «Норильский никель» в области охраны труда и промышленной безопасности, по результатам которых руководителям проверенных предприятий предложено выполнить ряд мероприятий, направленных на совершенствование действующих СУПБиОТ.

На российских производственных предприятиях Группы и в филиалах Компании создана и функционирует многоступенчатая система мониторинга и контроля состояния охраны труда и промышленной безопасности. На первом уровне контроля объектом контроля является организация рабочего места, контроль осуществляется линейным руководителем (мастером) с участием уполномоченных лиц по охране труда. На втором и более высших уровнях контроль осуществляется создаваемыми в цехах и на уровне отдельных предприятий специальными комиссиями по промышленной безопасности и охране труда, с участием в них представителей администрации и работников. В 2010 году на предприятиях Группы комиссиями по промышленной безопасности и охране труда было проведено 27,2 тыс. проверок, в том числе в Компании – 3,9 тыс. проверок.

На основных предприятиях Группы и в филиалах Компании в целях повышения личной ответственности каждого работника за соблюдение требований охраны труда действует «Книжка об ответственности работника за нарушение требований охраны труда при выполнении трудовых обязанностей» с отрывными талонами, выдаваемая на руки каждому работнику. За нарушение норм и требований охраны труда и промышленной безопасности предусмотрено изъятие из Книжки одного из талонов, что влечет за собой привлечение допустившего нарушение работника к дисциплинарной ответственности и снижение показателей премирования. В 2010 году у нарушителей требований охраны труда на предприятиях Группы было изъято 2,5 тыс. талонов, в том числе на предприятиях Компании – 1,1 тыс. талонов.

В целях материального стимулирования коллективов и отдельных работников, добившихся высоких показателей в профилактической работе по охране труда и промышленной безопасности, в Заполярном филиале, ОАО «Кольская ГМК», ООО «Норильскникельремонт», ООО «Заполярная строительная компания», ООО «Норильский обеспечивающий комплекс», ООО «Норильскгеология» на постоянной основе проводятся смотры работы подразделений по снижению производственного травматизма и аварийности, улучшению условий труда. По итогам смотров производятся выплаты материального вознаграждения коллективам-победителям и работникам, внесшим значительный вклад в улучшение состояния охраны труда и промышленной безопасности.

Согласно Коллективному договору в Заполярном филиале и на некоторых предприятиях Группы компаний «Норильский никель» предусмотрено использование денежных средств, не выплаченных нарушителям норм охраны труда, для поощрения работников, активно участвующих в профилактической работе по предупреждению травматизма.

В 2010 году по итогам смотров по снижению уровня производственного травматизма и за счет возврата денежных средств, не выплаченных нарушителям норм охраны труда, на предприятиях Группы компаний «Норильский никель» было поощрено 8,7 тыс. человек на общую сумму 23,9 млн. рублей, в том числе в Компании – 3,4 тыс. человек на общую сумму 15,1 млн. рублей.

К дисциплинарной ответственности за нарушение норм и требований промышленной безопасности и охраны труда в 2010 году на предприятиях Группы были привлечены 5,9 тыс. работников, снижены показатели премирования 11,0 тыс. работников, в том числе по Компании – 2,0 тыс. и 4,8 тыс. работников соответственно.

Улучшение социально-бытовых условий на производстве

На предприятиях Группы компаний «Норильский никель» эксплуатируется большое количество объектов, относящихся к социально-бытовой сфере. В целях создания достойных социально-бытовых условий с 2003 года в Компании введена и действует Программа по улучшению социально-бытовых условий работников Заполярного филиала ОАО «ГМК «Норильский никель». Программа направлена на повышение уровня социально-бытового обслуживания работников Компании, соответствующего высоким современным стандартам, обеспечивающим сохранение здоровья работников, снижение профзаболеваний, повышение производительности труда, дополнительную мотивацию и привлекательность труда в Компании.

В 2010 году Программа реализовывалась в трех регионах – Норильском промышленном районе, Мурманской области, г. Санкт-Петербурге, в следующих подразделениях Компании: Заполярный филиал, Заполярный транспортный филиал, 5 ДЗО на территории НПР, а также ОАО «Кольская ГМК» и ООО «Институт «Гипроникель». В соответствии с созданным в 2010 году сводным реестром в подразделениях Компании в этих регионах расположены 1,1 тыс. социально-бытовых объектов.

В 2010 году после комплексного капитального ремонта введены в эксплуатацию с заменой оборудования столовые рудника Каула-Котсельваара и № 17 ОКН ЦЭН Кольской ГМК, завершена реконструкция спортивного зала Института «Гипроникель».

В НПР в 2010 году начаты строительно-монтажные работы по комплексному капитальному ремонту бытовых помещений: Надеждинского металлургического завода, шахт рудников «Комсомольская» и «Маяк», Талнахской обогатительной фабрики, Колонны № 4 АТО Центральной автотранспортной конторы ЗФ; МПО «Норильскавтоматика» и ПО «Норильсктрансремонт» ООО «Норильскникельремонт», Шахтопроходческого управления № 1000 «Заполярная строительная компания»; столовой № 32 АБК рудника «Таймырский» ЗФ.

Общие расходы по Программе в 2010 году составили 126,3 млн. рублей, в том числе на предприятиях, находящихся на территории НПР, – 81,8 млн. рублей.

Общие расходы Программы с момента начала ее реализации составили 1,4 млрд. рублей (на предприятиях НПР – 1,1 млрд. рублей). На 2011 год запланировано увеличение общего объема финансирования Программы на 12%.

4.3. Показатели результативности в области охраны труда и промышленной безопасности





Уровень производственного травматизма

Внедрение комплекса мероприятий в области промышленной безопасности и охраны труда позволило в 2010 году снизить уровень производственного травматизма на российских предприятиях Группы компаний «Норильский никель» почти на 8% в сравнении с 2009 годом (со 116 до 107 несчастных случаев). В отчетном году уровень производственного травматизма в Компании был снижен на 20% (с 50 до 40 несчастных случаев).

В 2010 году на российских предприятиях Группы компаний «Норильский никель» не допущено групповых несчастных случаев, в 2009 году групповой несчастный случай произошел в Заполярном филиале (2 пострадавших с тяжелыми последствиями).

Коэффициент частоты травматизма в 2010 году снизился в сравнении с 2009 годом по российским предприятиям Группы на 9%, по Компании – на 21%.

В 2010 году в сравнении с 2009 годом снизилась потеря дней нетрудоспособности в результате несчастных случаев как на российских предприятиях Группы (на 5,7%), так и в Компании (на 13,7%).

В 2010 году по отношению к 2009 году количество тяжелых несчастных случаев в Компании осталось на прежнем уровне, на российских предприятиях Группы этот показатель вырос на 1 случай.

За 2010 год в Группе компаний «Норильский никель» произошло 9 несчастных случаев со смертельным исходом, из них в Компании – 5 несчастных случаев.

По результатам 2010 года проведен анализ обстоятельств и причин несчастных случаев и намечены мероприятия по дальнейшему совершенствованию системы управления промышленной безопасностью и охраной труда, которые были рассмотрены Комитетом ОАО «ГМК «Норильский никель» по профилактике производственного травматизма и обсуждены на расширенном заседании с участием представителей российских промышленных предприятий Группы в феврале 2011 года в целях снижения уровня производственного травматизма с тяжелыми последствиями.

Рисунок 4.1. Производственный травматизм (общий) на российских предприятиях Группы, 2009-2010 годы

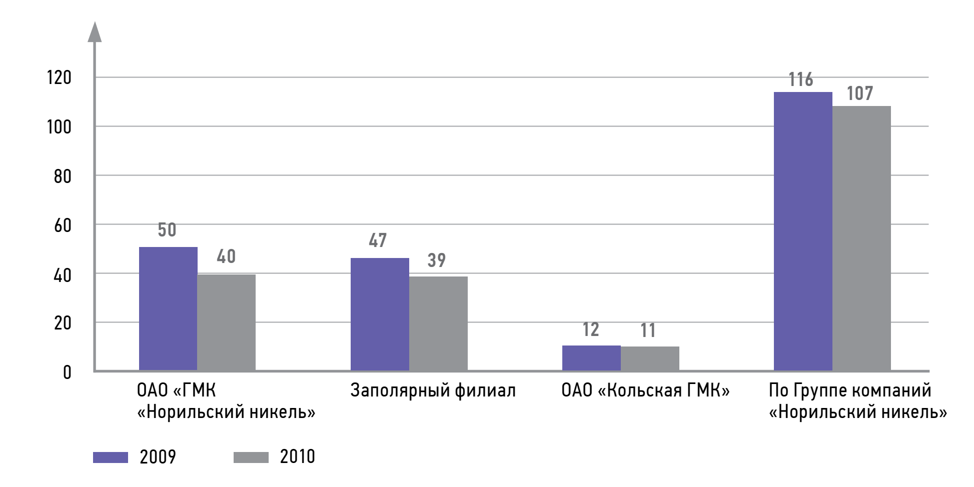
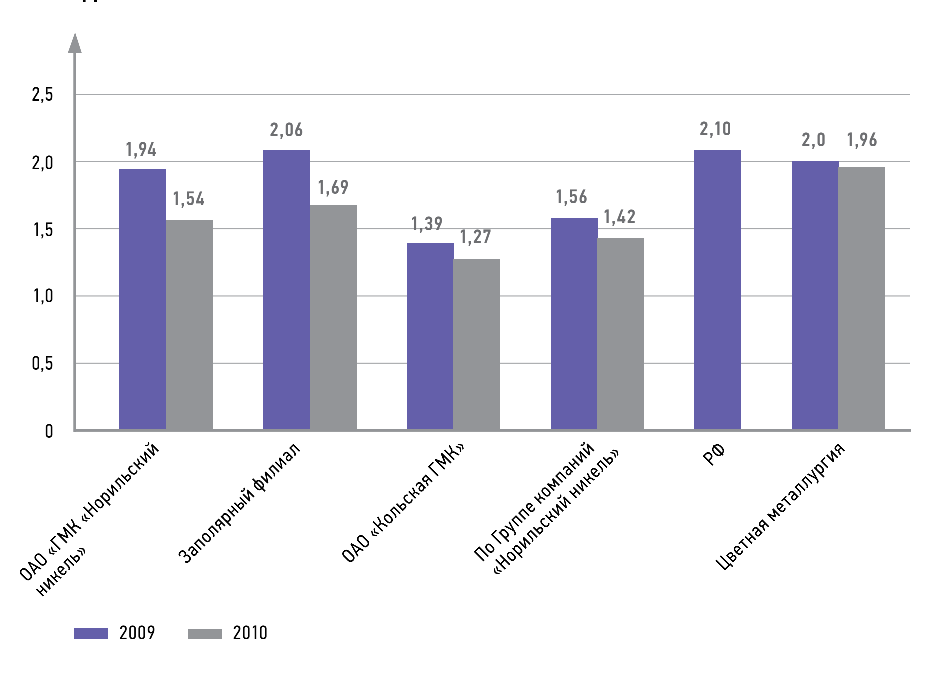


Рисунок 4.2. Коэффициент частоты производственного травматизма (общий) на российских предприятиях Группы, 2009-2010 годы[1]



1 Официальные данные по травматизму по РФ за 2010 год отсутствуют.

Рисунок 4.3. Потеря дней трудоспособности в результате несчастных случаев на российских предприятиях Группы, 2009-2010 годы

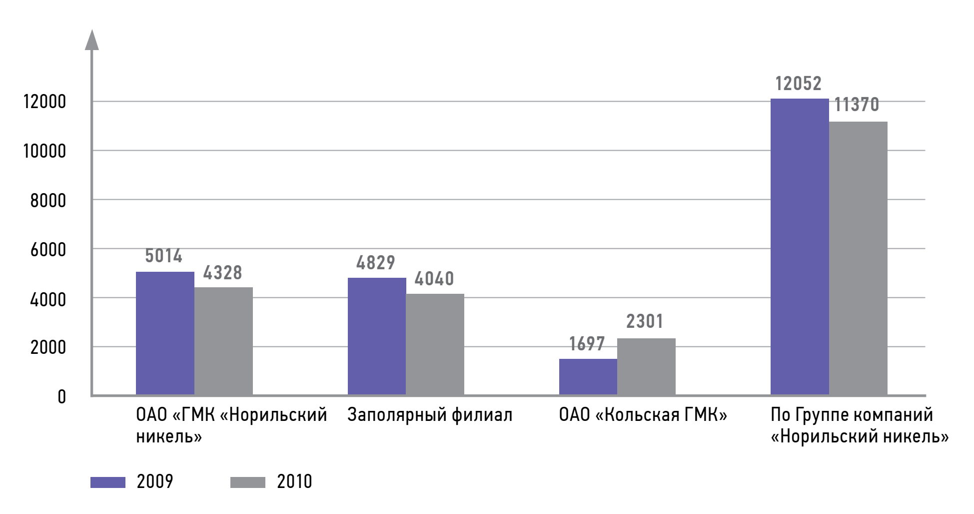


Рисунок 4.4. Количество тяжелых несчастных случаев на российских предприятиях Группы, 2009-2010 годы

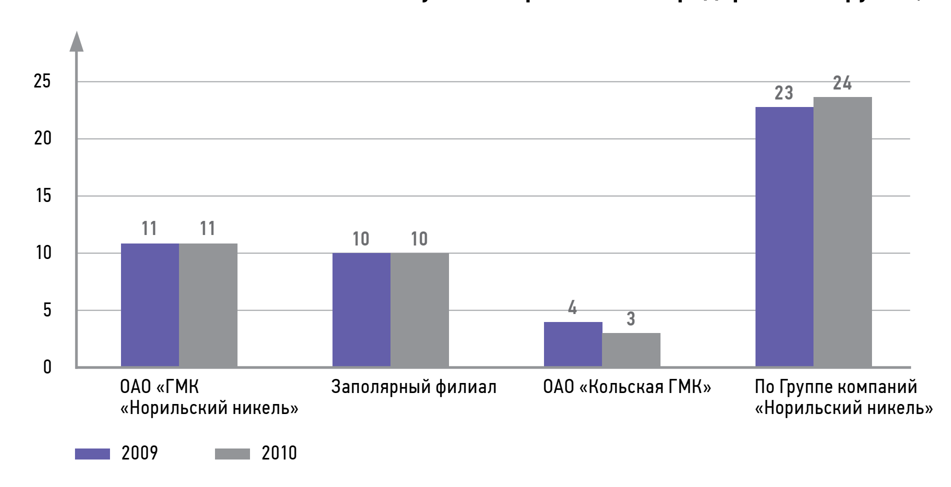
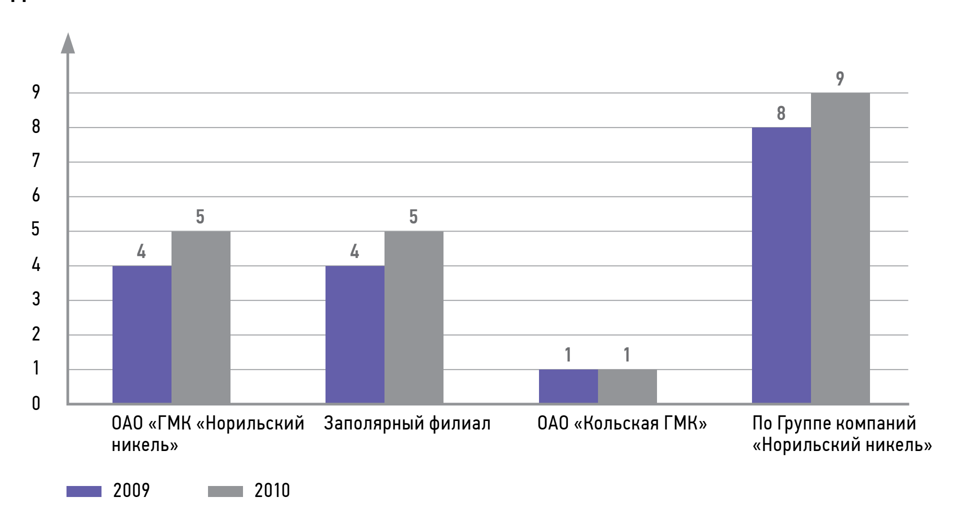


Рисунок 4.5. Количество несчастных случаев со смертельным исходом на российских предприятиях Группы, 2009-2010 годы



Показатели в области обеспечения промышленной безопасности и охране труда по зарубежным предприятиям Группы

Таблица 4.1. Показатели работы по обеспечению безопасности и охране труда, 2010 год

	Tati Nickel	Nkomati	NN Australia	NN Harjavalta Oy
Количество производственных травм	32	115	4	1
Количество летальных исходов	0	0	0	0
Количество серьезных травм	4	12	0	0
Количество выявленных профессиональных заболеваний	0	30	0	0
Количество потерянных трудовых дней в результате травмы	73	464	1	5

Таблица 4.2. Расходы на обеспечение безопасности и охрану труда, 2010 год

	Tati Nickel	Nkomati	NN Australia	NN Harjavalta Oy
Расходы на обеспечение безопасности и охрану труда (млн. долларов США)	0,15	1,70	0,09	–
В т.ч. на одного сотрудника (тыс. долларов США)	–	4,2	–	–
Восстановление здоровья и отдых (млн. долларов США)	–	–	–	–
В т.ч. на одного сотрудника (тыс. долларов США)	–	–	–	–

Таблица 4.3. Обучение руководителей и специалистов обеспечению безопасности и охране труда, 2010 год

	Tati Nickel	Nkomati	NN Australia	NN Harjavalta Oy
Число сотрудников, прошедших обучение	29	787	–	173
В том числе руководителей и специалистов	5	14	–	97

5. Политика в отношении персонала – курс на долгосрочное партнерство





5.1. Основные принципы и подходы в социальной политике

5.1.1. Цели социальной политики в области персонала

Стратегические цели корпоративной социальной политики определены в Стратегии управления персоналом ГМК «Норильский никель» до 2020 года и Концепции социально-экономического развития Компании до 2015 года, которые предусматривают в области управления персоналом:

- формирование системы регулирования трудовых отношений и развитие социального партнерства на основе баланса интересов работников и Компании;
- совершенствование систем мотивации работников, обеспечение конкурентоспособного уровня компенсационного пакета работников, увязанного с ростом производительности труда, коллективными и индивидуальными результатами трудовой деятельности;
- развитие персонала (отбор, найм, оценка, обучение, закрепление, продвижение) для обеспечения подразделений Компании работниками с необходимыми профессионально-квалификационными характеристиками;
- повышение уровня охраны труда, промышленной безопасности, улучшение социально-бытовых условий на производстве и предоставление работникам и членам их семей дополнительных возможностей для оздоровления;
- развитие корпоративной культуры, обеспечение социальной стабильности и благоприятного морально-психологического климата в трудовых коллективах;
- развитие корпоративных социальных программ.

Социальная политика ГМК «Норильский никель» формируется и реализуется на системной основе в соответствии с утвержденными нормативными документами. Для достижения текущих и долгосрочных целей развития в Компании разрабатываются и реализуются программы по работе с персоналом.

5.1.2. Права работников

ГМК «Норильский никель» заявляет о своей приверженности соблюдению прав человека в соответствии с Конституциями РФ, Австралии, Республики Ботсвана, Республики Финляндия и законодательством стран расположения предприятий Группы. Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права, правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется в Компании в соответствии со стандартами Международной организации труда и действующим законодательством стран присутствия.

В Компании соблюдается защита прав работников на объединения в организации по своему выбору, который является неотъемлемым элементом права на свободу ассоциаций и свободу ведения переговоров (см. раздел 5.3. «Социальное партнерство в сфере труда»).

В соответствии с Соглашением по регулированию социально-трудовых отношений на предприятиях Группы компаний «Норильский никель» на 2006-2008 годы и соответствующими соглашениями с профсоюзами зарубежных предприятий. Предприятия Группы компаний «Норильский никель» при разработке и принятии локальных нормативных актов, коллективных договоров и трудовых договоров обязуются добровольно придерживаться следующих основных принципов: не допускать любых форм дискриминации и принудительного труда, имея в виду, что каждый работник имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав, независимо от пола, расы, национальности, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Компания стремится обеспечивать всем работникам равные возможности для реализации их потенциала в процессе трудовой деятельности, беспристрастную и справедливую оценку их результатов, подбор и должностное продвижение работников исключительно на основе профессиональных способностей, знаний и навыков.

Таблица 5.1. Трудовое законодательство стран расположения предприятий Группы

Страна	Название законодательного акта
Российская Федерация	Конституция Российской Федерации
	Трудовой кодекс Российской Федерации
	Гражданский кодекс Российской Федерации
	Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации
	Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях
	Кодекс торгового мореплавания Российской Федерации
Австралия	Конституция Австралии
	Закон об австралийской комиссии по правам человека
	Общее право[1]
	Закон о дискриминации по признаку пола
	Закон о справедливых трудовых отношениях
Республика Ботсвана	Закон о трудоустройстве
	Закон о профсоюзах и организациях работодателей
	Закон о производственных конфликтах
	Закон о компенсации рабочим
	Закон о трудоустройстве граждан других стран
	Индивидуальные и коллективные трудовые договоры (BMWU)
	Конституция
	Общее право
	Решения суда по трудовым делам
	Национальный кодекс практики трудовых отношений
ЮАР	Закон о трудовых отношениях
	Закон об основных условиях трудоустройства
	Закон о равенстве при трудоустройстве
	Закон о повышении квалификации
	Закон о профессиональной безопасности и здравоохранении
	Закон об охране здоровья и безопасности на горнодобывающих предприятиях
	Закон о выплате пособий по нетрудоспособности в случае производственных травм
Финляндия	Конституции Республики Финляндия
	Закон о Трудовых Договорах
	Закон о продолжительности рабочего времени
	Закон о ежегодном отпуске
	Закон о безопасности на производстве и охране здоровья

1 Общее право (англ common law) – исторически сложившаяся в средневековой Англии правовая система, характеризующаяся тем, что источником права признается судебный прецедент. Законы регулируют отдельные области отношений, но не сведены в единую систему; все, что не урегулировано законом, а также толкование и применение законов определяется Общим правом. Общее право действует в Великобритании (кроме Шотландии), США (кроме штата Луизиана), Канаде (кроме Квебека), Австралии, Новой Зеландии и некоторых других странах – бывших английских колониях.

5.1.3. Соблюдение прав работников на российских предприятиях Группы

ГМК «Норильский никель» выполняет требования Трудового кодекса РФ, которые запрещают применение труда лиц в



«Норильский никель» – это социально ответственная компания, и задачи развития производства неизменно увязываются с кадровой политикой. Качество специалистов для нас принципиально важно, поскольку работа сложная, используется современная техника. Так что мы предъявляем высокие требования к своим работникам. Привлечь людей одной только заработной платой невозможно. Для человека сегодня важны и условия труда, и условия жизни. Поэтому «Норильский никель» считает принципиально важным создавать комфортные условия и на производстве, и в городах, где живут наши работники. Мы стараемся участвовать в создании комфортной современной инфраструктуры, включающей в себя социальные объекты: детские сады, спортивные площадки, бассейны».

Полтавцев В.Н.
Заместитель Генерального директора – руководитель Блока по взаимодействию с органами власти и социальной политики

возрасте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также соблюдает нормы о недопущении использования труда женщин на работах с тяжелыми и опасными условиями труда в горнодобывающей промышленности.[1]

Так, в силу специфики производства на предприятиях Группы компаний «Норильский никель», расположенных в России, численность работников – женщин составляет около 30% от общей численности работников Группы.[2]

Несмотря на то, что большинство женщин российских предприятий – рабочие, в Компании строго соблюдаются:

- нормы о недопущении использования труда женщин на работах, предусмотренных перечнем тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин (соответствующее Постановление Правительства Российской Федерации № 162 от 25.02.2000);
- меры предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную (соответствующее постановление Совета Министров Правительства Российской Федерации № 105 от 06.02.1993);
- санитарные правила и нормы (СанПиН) 2.2.0.555-96 «Гигиенические требования к условиям труда женщин».

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором ОАО «ГМК «Норильский никель» установлена 36-часовая[3] неделя при выплате заработной платы в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

В своей деятельности Компания руководствуется положениями деклараций и конвенций международных организаций, Конституции РФ в части запрета принудительного труда.

В Компании действует система профилактики, выявления и при необходимости принятия мер по устранению нарушений социально-экономических прав работников.

5.1.4. Этический кодекс Компании

В ходе развития Компании возникла потребность в разработке и внедрении внутреннего свода правил и принципов, гарантирующих соблюдение единых ценностей и этических стандартов в деловой практике. Этический кодекс Компании был принят в 2003 году. Этический кодекс основан на принципах приверженности общечеловеческим ценностям, взаимопомощи и уважения к личности и направлен на создание в Компании атмосферы взаимоуважения и доверия в трудовых коллективах. Компания исходит из того, что деятельность и поведение представителей работодателя и работников будут при любых обстоятельствах соответствовать высоким профессиональным стандартам и моральным ценностям. Этический кодекс предусматривает механизмы реализации заложенных в нем принципов.

1 В контексте соблюдения прав человека уделяется внимание работе с сотрудниками службы охраны Компании. Работа в Компании начинается с обучения, где в том числе рассматриваются вопросы законодательных рамок деятельности службы охраны.

2 Из них рабочие – 64%, специалисты – 25%, руководители – 9%, служащие – 2%.

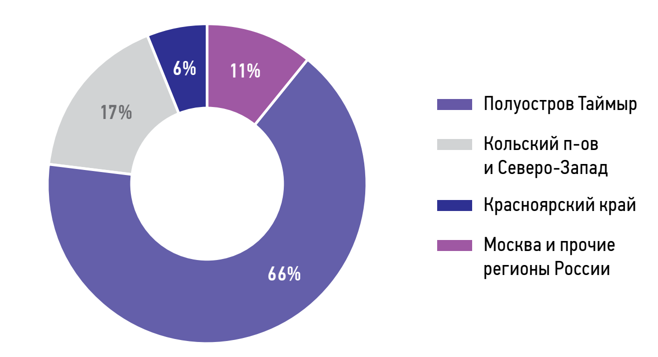
3 Если меньшая продолжительность рабочей недели не была предусмотрена для женщин федеральными законами.

5.2. Характеристики персонала

Среднесписочная численность предприятий Группы компаний «Норильский никель» в 2010 году составила 82 724 человека, включая 2 307 работников зарубежных активов.

Основная часть работников российских предприятий Группы (66%) трудится на территории г. Норильска и Таймырского муниципального района. На Кольском полуострове и в Северо-Западном районе работает 17% работников российских предприятий Группы (рис. 5.1).

Рисунок 5.1. Распределение численности работников российских предприятий Группы, 2010 год (%)



Средний возраст работников российских предприятий Группы[1] составляет 40 лет, при этом почти четверть персонала находится в возрасте свыше 50 лет (рис. 5.2). Возрастная структура работников зарубежных предприятий Группы заметно моложе, доля работников старше 50 лет колеблется от 6% (в Африке) до 17% (в Австралии).

Распределение персонала по основным категориям характеризуется более высокой долей рабочих на предприятиях в Африке (более 80%), российских предприятиях (73%) по сравнению с предприятиями в Австралии и Финляндии (рис. 5.3).

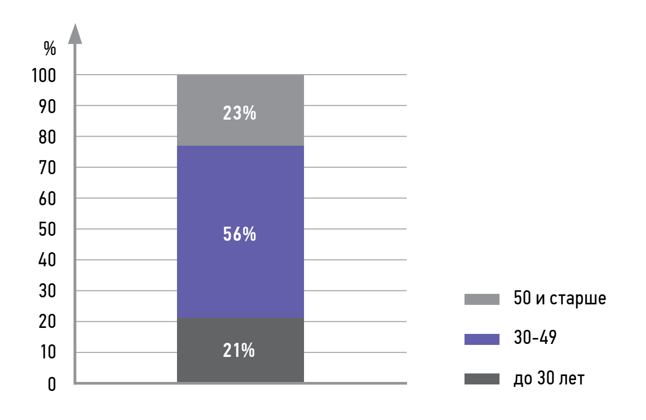
В структуре численности работников российских предприятий Группы по полу доля мужчин составляет 70% (рис. 5.4). На зарубежных предприятиях Группы этот показатель выше, особенно на предприятиях, расположенных в Африке. Здесь удельный вес мужчин превышает 80% (рис. 5.5). Для отдельных категорий персонала структура численности работников по полу характеризуется превалированием женщин. Так, среди специалистов и служащих российских предприятий Группы доля женщин составляет 58% и 96% соответственно.

Профессиональный состав персонала российских предприятий Группы охватывает более 600 различных профессий.

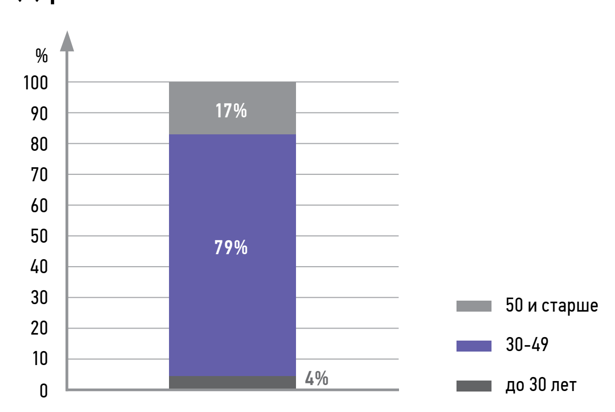
1 При расчете характеристик персонала российских предприятий Группы использовались данные по предприятиям, перечисленным в Приложении 4 «Персонал», а также по ОАО «Норильскгазпром», без учета данных по ООО «Колабыт», ООО «ИнформКолаСервис», ООО «Арктик-Энерго», ООО «Востокгеология», ООО «Печенгагеология», ООО «Геокомп», ОАО «Таймырэнерго», ООО «Таймыринвест», ОАО «Красноярский речной порт», ОАО «Лесосибирский порт», ОАО «Красноярский судоремзавод», ЗАО «Норметимпекс», ЗАО «Таймырская топливная компания», ООО «ЗПМ», ООО «Ренонс», ОАО «Торгинвест», Группа Медиаплатформа, ЗАО СОК «Фитнес-центр Экселент», ООО «Норильский молочный завод», ООО «Спортивный комплекс», ООО «С Джи М», ООО «НН-ИНФОКОМ», ООО «Заполярный торговый альянс», ООО «Дирекция проекта металлы Забайкалья».

Рисунок 5.2. Возрастная структура персонала, 2010 год (%)

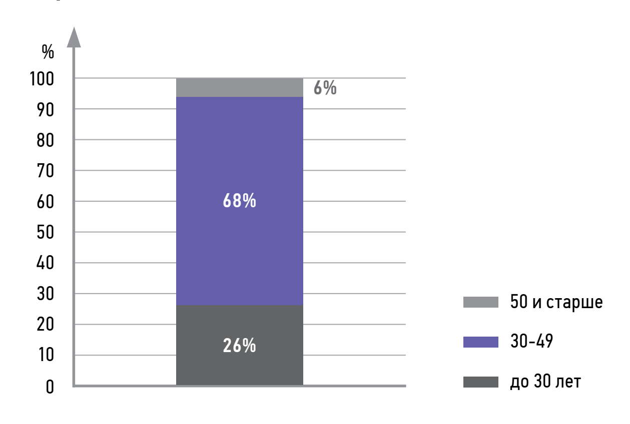
(а) работники российских предприятий Группы



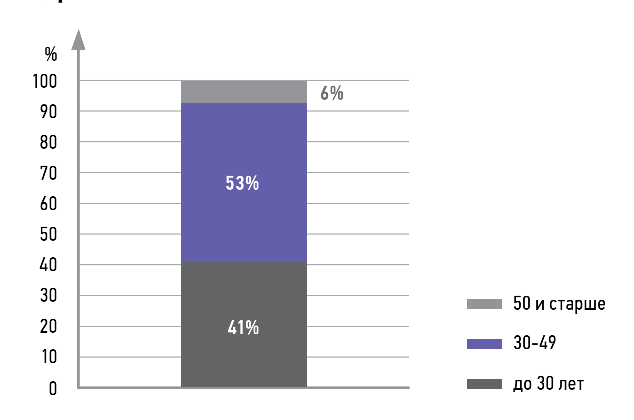
(б) работники NNAustralia



(в) работники Tati Nickel



(г) работники Nkomati



(д) работники Norilsk Nickel Harjavalta Oy

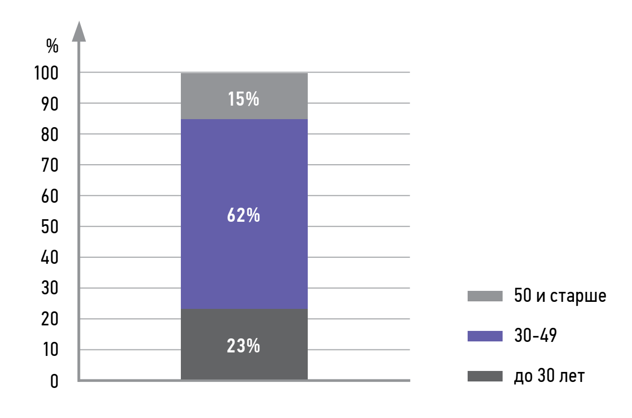
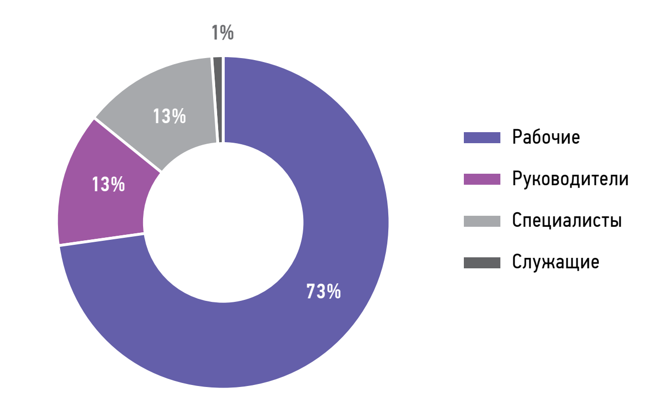
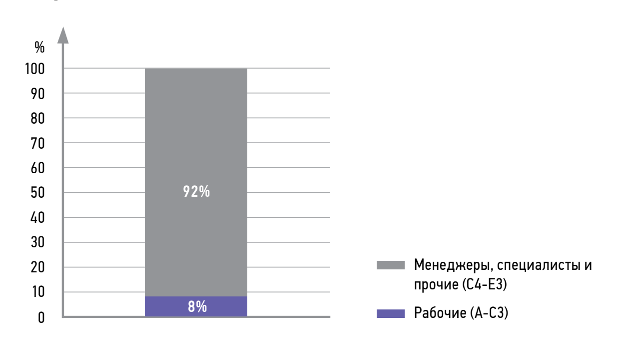


Рисунок 5.3. Распределение работников по категориям, 2010 год (%)

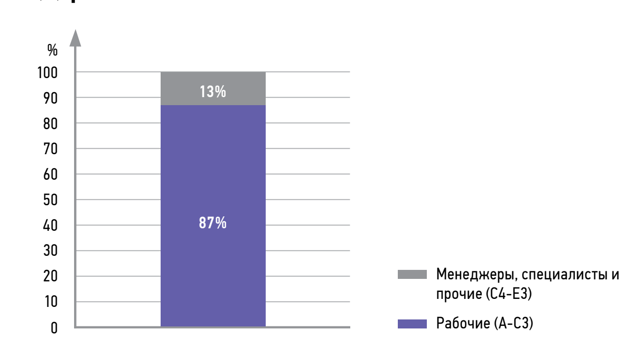
(а) работники российских предприятий Группы



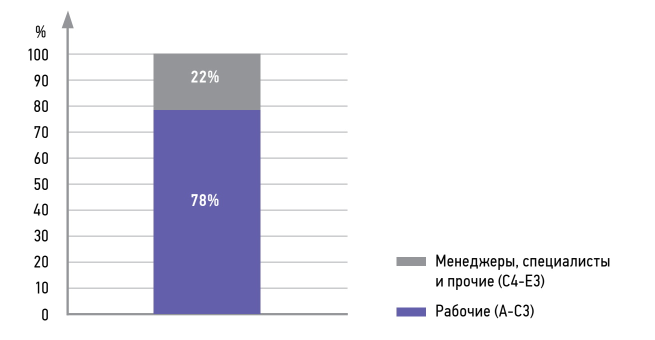
(б) работники NNAustralia[1]



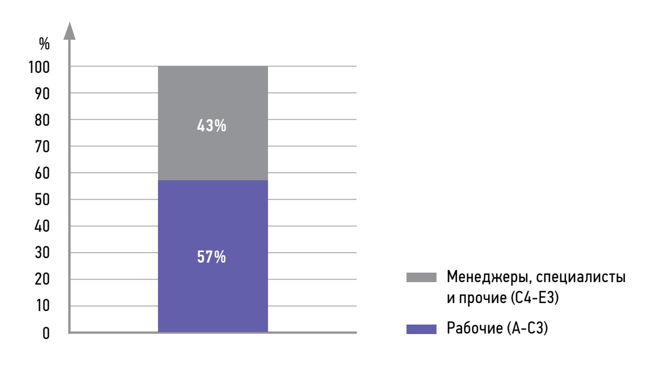
(в) работники Tati Nickel



(г) работники Nkomati



(д) работники Norilsk Nickel Harjavalta Oy



1 Данные приводятся по офису в г. Перт.

Рисунок 5.4. Распределение работников российских предприятий Группы по категориям и по полу, 2010 год (%)

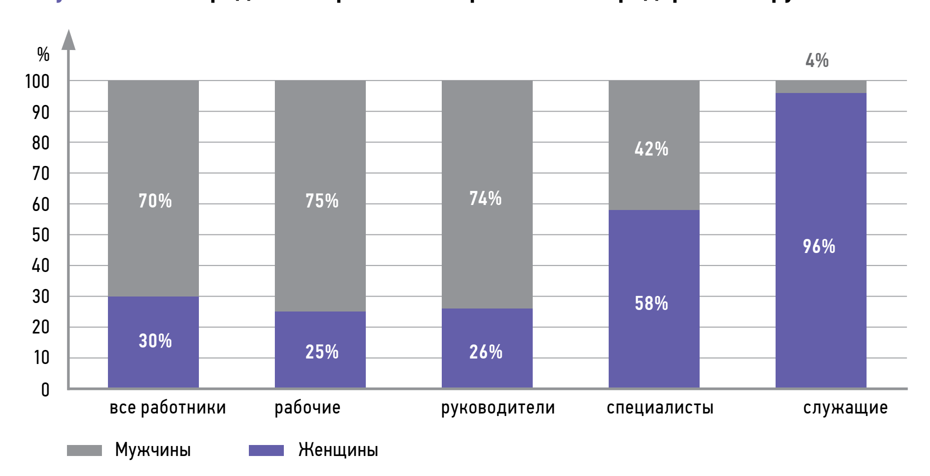
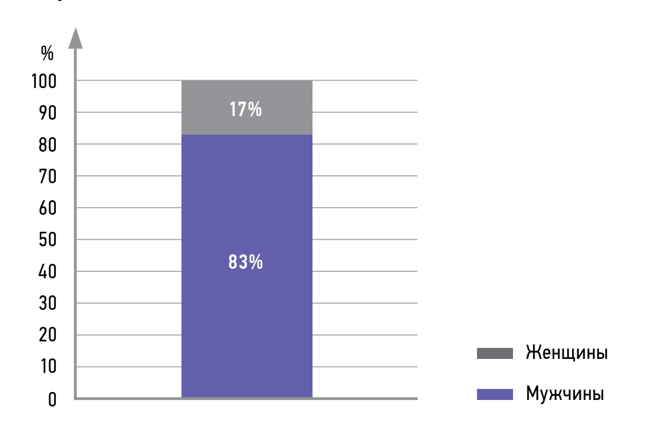
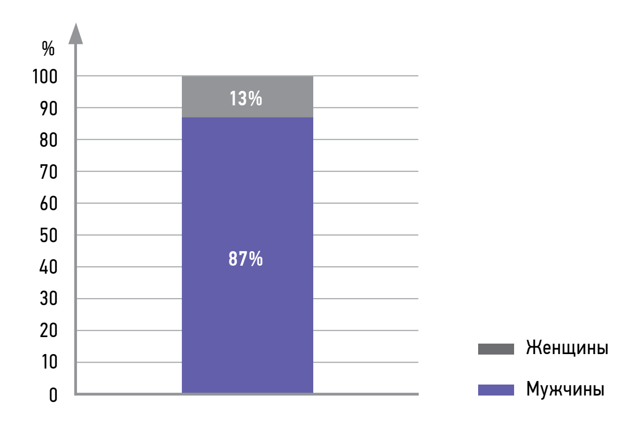


Рисунок 5.5. Распределение работников зарубежных предприятий Группы по полу, 2010 год (%)

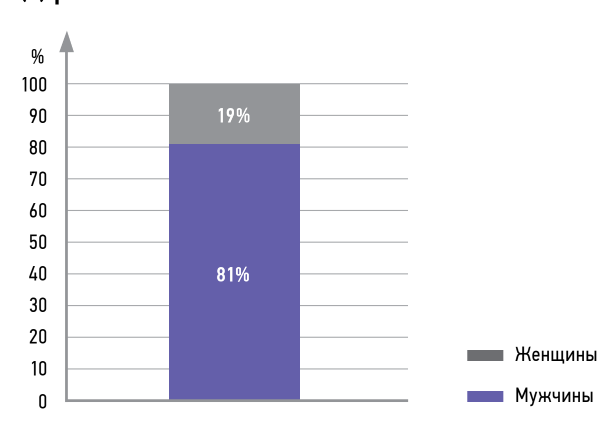
(а) работники NNAustralia



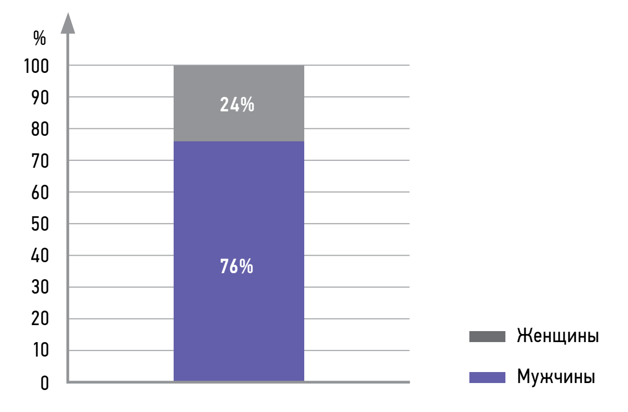
(б) работники Tati Nickel



(в) работники Nkomati



(г) работники Norilsk Nickel Harjavalta Oy



5.3. Социальное партнерство в сфере труда





Социально-трудовые отношения в Компании и ДЗО регламентируются в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и закрепляются в форме коллективно-договорных актов. Все обязательства сторон социального партнерства, зафиксированные в коллективных договорах на 2010 год, были выполнены.

Для своевременной выработки механизмов разрешения вопросов и процедур согласования интересов сторон социального партнерства в Компании и ДЗО постоянно действуют комиссии по коллективному договору. В 2010 году комиссии активно участвовали в процессах корректировки зафиксированных взаимных обязательств. Например, по коллективному договору ОАО «ГМК «Норильский никель» было принято 16 решений по социально-трудовым и корпоративным вопросам и более 50 решений по индивидуальным обращениям работников, по коллективному договору ОАО «Кольская ГМК» принято 11 решений по внесению более 40 изменений и дополнений в Коллективный договор.

В 2010 году особенностью выполнения Коллективного договора в области оплаты труда работников было реформирование денежного вознаграждения, что привело к увеличению постоянной гарантированной части заработной платы. Для этого с 1 июля 2010 года была изменена структура заработной платы путем увеличения ее тарифной (гарантированной) части за счет снижения переменной составляющей. С 1 декабря 2010 года в целях повышения социальной защищенности работников во исполнение Соглашения от 31 августа 2010 года, заключенного в ходе визита в г. Норильск Председателя Правительства РФ В.В. Путина, условно-постоянная составляющая заработной платы увеличена до уровня 70%. В соответствии с этим в Коллективный договор внесены изменения, касающиеся условий оплаты труда работников ОАО «ГМК «Норильский никель».

В сфере охраны труда проведена большая работа по совершенствованию норм, касающихся улучшения условий, охраны труда и здоровья работников. Например, в целях совершенствования системы предупреждения профессиональных заболеваний и укрепления здоровья работников пересмотрены положения Коллективного договора по обеспечению работников, занятых во вредных условиях труда, лечебно-профилактическим питанием, молоком, кефиром, соком.

Одним из основных инструментов укрепления принципов социального партнерства в Компании является система внутрикорпоративных коммуникаций, функционирующая в целях обеспечения эффективного информационного обмена между менеджментом и работниками и поддержания позитивного климата в трудовых отношениях.

В апреле 2010 года состоялся региональный корпоративный форум предприятий Группы компаний «Норильский никель», расположенных в г. Норильске, на котором были подведены итоги развития социально-трудовых отношений на предприятиях Компании и ДЗО и определены задачи на следующий год. В то же время в Мончегорске прошла ежегодная конференция трудового коллектива ОАО «Кольская ГМК», в ходе которой были подведены итоги выполнения Коллективного договора в 2009 году.

В Заполярном филиале Компании и ОАО «Кольская ГМК» представителями работников являются советы трудовых коллективов, которые действуют в каждом подразделении, а председатели данных советов объединены в единый представительный орган работников – Социально-трудовой совет Компании, который представляет интересы всех работников и имеет возможность решать возникающие социально-трудовые вопросы непосредственно с руководством Компании.

В 2010 году Социально-трудовые советы принимали участие в принятии решений по наиболее важным социально-трудовым вопросам в сфере развития и реализации социальных программ (пенсионных, жилищных, оздоровительных и пр.), мотивации персонала, трудовой дисциплины и соблюдения требований охраны труда.

Компания всегда позитивно относилась и продолжает активно сотрудничать с профессиональными союзами работников, в первую очередь при решении вопросов социально-трудовой сферы. Между Компанией и профсоюзами налажен конструктивный и эффективный диалог. Так, по приглашению Общероссийского профсоюза работников (далее – «ОПР») производства никеля, кобальта и платиновых металлов менеджмент Компании принял участие в работе съезда этой профсоюзной организации, который прошел в г. Мончегорске в декабре 2010 года. Обе стороны выразили заинтересованность в укреплении и развитии Компании, повышении уровня благополучия и защищенности работников. ОПР является одним из ведущих профсоюзных объединений цветной металлургии РФ, имеет представительство в Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. На съезде состоялось избрание президента ОПР сроком на 5 лет.

Компания выражает готовность и в дальнейшем продолжать сотрудничество с профсоюзами. Несмотря на их значительное количество (только в Заполярном филиале действует 45 первичных профсоюзных организаций), работодателем создаются все условия для осуществления деятельности представителей работников.

В филиалах и ДЗО Компании в г. Норильске эффективно работает единая система приемных по производственным и социально-трудовым вопросам, объединяющая центральную приемную и 20 приемных для работников (см. раздел 5.6. «Социальные программы»).

Особенности социального партнерства в зарубежных активах

Norilsk Nickel Australia

В течение 2010 года в компании NN Australia весь персонал был нанят на работу по контрактам в соответствии с трудовым законодательством Австралии. Компания NN Australia предпочитает устанавливать прямые трудовые отношения со своими работниками, и, следовательно, стремится, свести к минимуму вовлечение любых третьих сторон (профсоюзов) в трудовые взаимоотношения компании NN Australia.

Tati Nickel

Компания Tati Nickel признает Профсоюз работников горной промышленности Ботсваны в качестве репрезентативного и совещательного органа для членов профсоюза работников уровней A – C3. Профсоюз представляет интересы данной группы работников, объединенных коллективным договором, в переговорах с работодателем и правительственными структурами по вопросам относительно условий труда. Отношения сторон регулируются Законом о Профсоюзах и организациях работников, а также Законом о производственных конфликтах.

Взаимодействие Компании и Профсоюза регулируется двумя комитетами: Совместным комитетом по переговорам (СКП) и Совместным Консультативным комитетом (СКК). СКП ведет переговоры по вопросам материального права, относящимся к основным условиям труда, в то время как СКК выполняет, собственно, консультативные функции по вопросам взаимных интересов, которые могут оказать негативное влияние на благополучие членов профсоюза, а также представлять угрозу партнерским отношениям Профсоюза и Компании.

Подписанные коллективные договоры

Между сторонами (Компанией и Профсоюзом) существует ряд договоров, основным является Меморандум о соглашении, регулирующим отношения между двумя сторонами.

Также существуют дополнительные соглашения: Соглашение о сокращении штатов, Соглашение об определении квалификации работников; Соглашение о раскрытии информации; Соглашение о местной адаптации.

Nkomati

Национальный профсоюз горняков (NUM) объединяет большинство работников категорий A, B и C[1]. Работа с профсоюзами ведется на уровне Менеджмента предприятия с одобрением решений управляющим комитетом. Схема взаимоотношений администрации и профсоюзов реализована заключением коллективных договоров в различных сферах трудовых отношений. Коллективные договоры подписываются ежегодно. На текущий момент подписаны следующие коллективные договоры:

- Соглашение о признании (Recognition Agreement), которое определяет порядок отношений между рудником Nkomati Mine и NUM.
- Меморандум о взаимопонимании в области найма сотрудников и снабжения (Memorandum of understanding for Recruitment and Procurement) предоставляет представителям NUM статус наблюдателей в ходе собеседований при приеме новых сотрудников на работу и на заседаниях комитета по снабжению.

1 Система градации Патерсона.

- Соглашение о полномочном представителе профсоюза (Full Time Shop Steward Agreement), которое определяет условия назначения полномочного представителя профсоюза.
- Соглашения об обязательных отчислениях в профсоюз (Agency Shop Agreement) – определяет условия формирования профсоюзной кассы на руднике и порядок отчислений в профсоюз.
- Соглашение о зарплате (Wage Agreement) подписывается ежегодно, регулирует ставки оплаты труда и соответствующие существенные условия.
- Положение о равных условиях труда и развитии профессиональных умений работников (Constitution for Transformation, Employment Equity and Skills Development Forum).

Norilsk Nickel Harjavalta Oy

NNH является членом Федерации технологических отраслей Финляндии, которая представляет интересы работодателей, ведет переговоры от их лица и заключает коллективные соглашения в следующих отраслях промышленности: электроника и электротехника, машиностроение, металлургия и информационные технологии. Федерация принимает участие в нескольких международных организациях.

В соответствии с законом о коллективных соглашениях, сроки и условия, прописанные в коллективных соглашениях, являются обязательными для компаний – членов Федерации. В случае привлечения к работе сторонней организации, NNH может заключать соглашения не с организацией в целом, а с отдельными специалистами.

Также NNH взаимодействует с Профсоюзом металлургов Финляндии, Профсоюзом штатных сотрудников и Федерацией менеджеров и специалистов.

Федерация технологических отраслей Финляндии является площадкой, дающей возможность эффективно сотрудничать и взаимодействовать на региональном и местном уровнях. Федерация участвует в нескольких международных организациях. У NNH есть также представители в других торгово-промышленный ассоциациях, например, Институте Никеля, Eurometaux и консорциумах REACH.

В начале 2010 года NNH перешла из химической промышленности в технологическую промышленность. Это изменение отражает стратегию NNH.

Коллективные договоры

NNH действует в соответствии с Коллективным договором работников технологических отраслей, Коллективным договором для штатных работников технологических отраслей и Коллективным договором штатных сотрудников среднего звена (менеджеры и специалисты) технологических отраслей.

5.4. Вознаграждение и мотивация





Обеспечение Компании трудовыми ресурсами в необходимом количестве с достойной оплатой труда, повышение привлекательности рабочих мест, является приоритетными направлениями работы в области персонала и главной предпосылкой успешного решения стратегических задач развития и обеспечения долгосрочной конкурентоспособности.

Важнейшей задачей политики Компании в области оплаты труда, направленной на обеспечение мотивации работников к высокопроизводительному труду, являются достижение конкурентоспособного уровня оплаты труда при эффективном использовании средств, направляемых на вознаграждение персонала.

Материальное вознаграждение работников на предприятиях Группы осуществляется на условиях строгого соблюдения требований трудового законодательства, действующих коллективных договоров и локальных нормативных актов.

Основными принципами материального вознаграждения (оплаты труда) в Компании являются:

- отсутствие дискриминации при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда;
- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности, ответственности выполняемой работы, степени добросовестности исполнения трудовых обязанностей, соблюдения трудовой дисциплины, условий, количества, качества, производительности труда, коллективных и индивидуальных результатов работы;
- обеспечение опережающих темпов роста производительности труда по отношению к темпам роста реальной заработной платы;
- основная (базовая) часть заработной платы выплачивается в соответствии с отработанным временем, выполнением норм труда (для работников, находящихся на сдельной системе оплаты труда, – в соответствии с выполненным объемом работ) независимо от результатов работы предприятия и Группы в целом;
- переменная часть заработной платы зависит от достижения установленных работодателем показателей деятельности работника и в целом предприятия (выполнение производственных планов и программ с учетом соблюдения требований технологических норм и нормативов, обеспечение требуемого качества выполняемой работы, рост производительности труда, обоснованная экономия затрат, соблюдение норм корпоративной культуры).

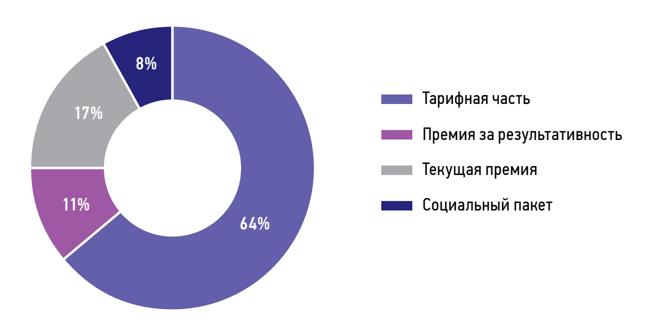
Система оплаты труда направлена на стимулирование работников к реализации текущих и стратегических целей и задач Компании, росту производительности труда, обеспечение конкурентоспособного уровня заработной платы. Денежные средства предприятия, затраченные на заработную плату, премиальные выплаты, различные доплаты работникам, стимулирующие и компенсационные выплаты – представляют собой фонд оплаты труда (ФОТ).

В свою очередь фонд оплаты труда подразделяется на средства, связанные с оплатой труда – фонд заработной платы и средства, связанные с предоставлением работникам социальных льгот (лечение, отдых, проезд, трудоустройство и пр.) – выплаты социального характера.

С 1 декабря 2010 года переменная часть заработной платы составляет не более 30%.

Компенсационный пакет включает в себя непосредственно оплату за труд и социальный пакет (рис. 5.6).

Рисунок 5.6. Структура компенсационного пакета по российским предприятиям Группы, 2010 год (%)



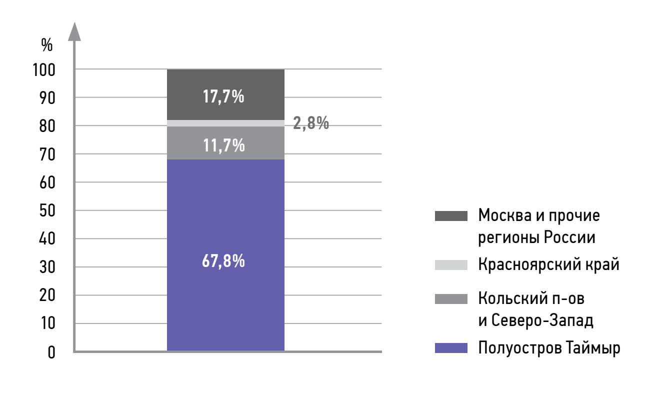
Заработная плата (92% от общей величины компенсационного пакета) состоит из следующих частей:

- тарифная часть, включающая доплаты и надбавки за условия труда, в том числе, за работу в ночное время, выплаты в соответствии с установленными районными коэффициентами и северными надбавками за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплату за неотработанное время и др.;
- премии в рамках текущего премирования;
- премии за коллективные и индивидуальные результаты труда.

Социальный пакет в общем компенсационном пакете составил в 2010 году 8%. Это расходы, связанные с компенсациями и льготами, предусмотренными российским законодательством и коллективными договорами предприятий, а также дополнительные выплаты стимулирующего характера, предоставляемые работникам в рамках корпоративных социальных и пенсионных программ.

Основная доля фонда оплаты труда российских предприятий Группы приходится на предприятия, расположенные на территории г. Норильска и ТМР, и составляет около 70% (рис. 5.7).

Рисунок 5.7. Распределение ФОТ работников российских предприятий Группы по регионам расположения, 2010 год (%)



5.4.1. Заработная плата

Оплата труда работников предприятий Группы основывается на тарифной системе, направленной на дифференциацию и сбалансированность заработной платы в зависимости от уровня квалификации, степени ответственности работников и сложности труда.

Работникам предприятий, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (районы Севера), в дополнение к оплате труда по тарифам и окладам производятся выплаты в соответствии с установленными районными коэффициентами и северными надбавками.

Политика Компании в области вознаграждения персонала, включая топ-менеджмент предприятий Группы, предусматривает увязку оплаты труда с коллективными и индивидуальными ключевыми показателями эффективности: ростом объемов производства и производительности труда, снижением плановых затрат на производство, сокращением непроизводительного расходования ресурсов, состоянием промышленной безопасности и охраны труда, трудовой дисциплины, обеспечением сохранности имущества, соблюдением норм корпоративной культуры и др.
Компанией решаются следующие задачи в области персонала:

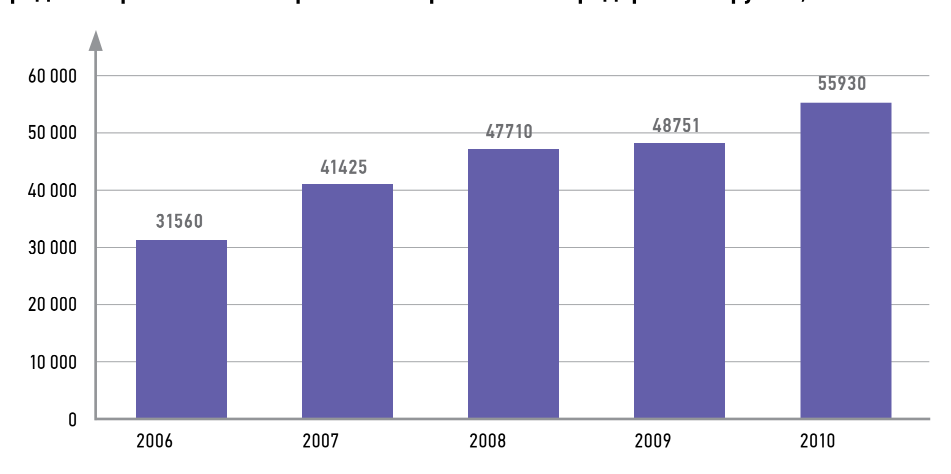
- обеспечение персоналом в необходимом количестве в разрезе профессионально-квалификационных групп;
- оптимизация издержек в части затрат на персонал;
- повышение социальной защищенности работников и социальной привлекательности работы на предприятиях Группы.

В 2010 году Компании удалось обеспечить рост производительности труда и заработной платы. В результате были сохранены лидирующие позиции Компании по уровню оплаты труда работников среди крупнейших горно-металлургических предприятий РФ.

Средняя заработная плата работников российских предприятий Группы в 2010 году по сравнению с 2009 годом выросла на 14,7% и составила 55,9 тыс. рублей (1,8 тыс. долларов США), что в 2,7 раза[1] выше средней заработной платы по России и в 2,3 – в российской металлургической отрасли. Средняя заработная плата работников Заполярного филиала в отчетном году составила 63,3 тыс. рублей (2,1 тыс. долларов США), превысив аналогичный показатель за предыдущий год на 10% (рис. 5.8).

1 http://www.gks.ru/bgd/regl/b11_01/IssWWW.exe/Stg/d05/3-1-1.htm

Рисунок 5.8. Средняя заработная плата работников российских предприятий Группы, 2006-2010 годы (в рублях)



5.4.2. Социальный пакет

Компания предоставляет работникам социальный пакет на общую сумму 4,6 млрд. рублей, в состав которого входят следующие основные льготы и компенсации:

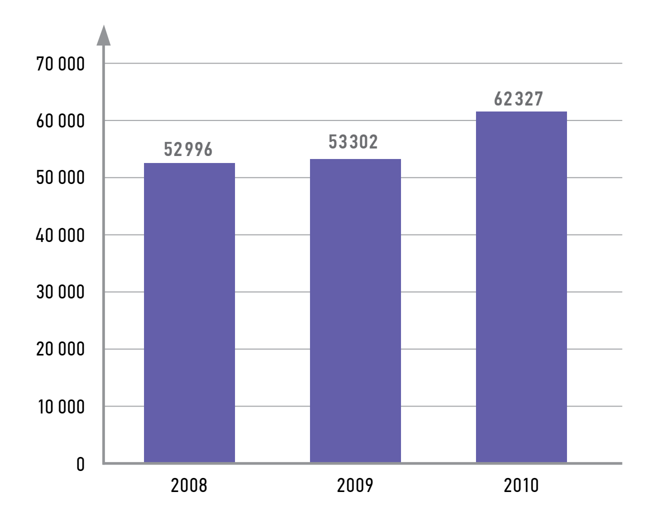
- предоставление на льготной основе путевок для санаторно-курортного лечения и отдыха работникам и членам их семей (1,2 млрд. рублей);
- оплата работникам северных предприятий и членам их семей один раз в два года проезда и провоза багажа к месту отдыха и обратно (1,4 млрд. рублей)[1];
- дополнительное пенсионное обеспечение работников и прочие виды социальных гарантий в рамках действующих коллективных договоров и локальных нормативных актов (2,0 млрд. рублей).

Первые две льготы обеспечивают жизненно важные потребности людей, живущих в условиях Крайнего Севера, в проведении отпуска в благоприятных климатических условиях и получении санаторно-курортного лечения. Включение этих льгот в состав социального пакета обеспечивает целевое использование средств и стимулирует работников к оздоровлению в период отпуска (см. раздел 5.6. «Социальные программы»).

Средний размер социального пакета в расчете на одного работника российских предприятий Группы в 2010 году составил 57,0 тыс. рублей в год, рост по сравнению с 2009 годом составил 19,5% (2009 год – 47,7 тыс. рублей, в 2008 году – 56,2 тыс. рублей).

С учетом социального пакета среднемесячный доход работника в 2010 году составил 62,3 тыс. рублей, что на 16,9% выше сопоставимого дохода в 2009 году.

Рисунок 5.9. Среднемесячный доход работников российских предприятий Группы, 2008-2010 годы (в рублях)



В 2010 году в Компании началась реализация новой корпоративной социальной программы «Наш дом», которая направлена на решение проблемы дефицита стратегически значимого ключевого персонала и повышение привлекательности работы на предприятиях Группы. Всего на реализацию Программы выделено более 4 млрд. рублей. В 2010 году готовые жилые помещения на условиях программы получили 170 работников на общую сумму 705 млн. рублей. Указанные средства можно рассматривать как дополнительные расходы Компании на социальный пакет (в среднем составляет 8,8 тыс. рублей на работника Группы). С учетом указанных средств среднемесячный

1 Указанная льгота в соответствии с российским законодательством относится к выплатам социального характера, в состав которых также входят: выплата выходных пособий, оказание работникам материальной помощи в сложных жизненных ситуациях, оплата услуг оказываемых работникам медицинскими учреждениями и др.

доход работника Группы составит 63,1 тыс. рублей, что на 18,3% выше показателя 2009 года.

5.4.3. Моральное стимулирование

Компания придает большое значение нематериальной мотивации персонала, исходя из того, что своевременное и соответствующее трудовым достижениям моральное поощрение способствуют формированию у работников чувства сопричастности к достижению корпоративных целей, усиливает заинтересованность в повышении эффективности работы своего подразделения, предприятия и Компании в целом.

Действенным инструментом морального стимулирования трудовых коллективов и отдельных работников является представление наиболее отличившихся из них к государственным наградам, наградам министерств и ведомств, а также к награждению корпоративными наградами.

В 2010 году за наивысшие производственные достижения, многолетний и добросовестный труд были награждены более 5,5 тыс. работников предприятий Группы, в том числе: 32 человека – государственными наградами; 454 человека – наградами различных министерств и ведомств; 775 человек – наградами региональных и муниципальных органов власти; 120 человек – корпоративными наградами Компании и более 4 тыс. человек – наградами предприятий Группы.

5.4.4. Система вознаграждения и мотивации в зарубежных активах

Norilsk Nickel Australia

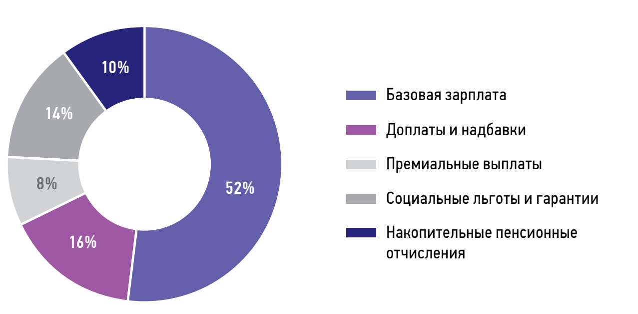
По текущим оценкам анализа рынка труда уровень заработной платы в горно-добывающей отрасли Западной Австралии превышает аналогичные показатели по стране на 10-11%. Конкурентоспособность заработных плат ежегодно анализируется и корректируется на основании обзоров рынка труда и заработных плат по Западной Австралии. Среднемесячный доход на одного работника компании NN Australia в 2010 году составил 12,5 тыс. долларов США.

Tati Nickel

Базовая заработная плата зависит от грейда (уровня должности), устанавливается в пределах диапазона по соответствующему уровню и пересматривается ежегодно согласно Коллективному договору, заключенному между работодателем и профсоюзом, представляющим интересы рабочих. Интересы работников TNMC уровня от А до С3[1] (низшие уровни) на переговорах представляет специальная профсоюзная организация. Размер оплаты труда работников TNMC уровня С4 и выше определяется высшим менеджментом. Пересмотр размеров вознаграждений, компенсаций и иных условий трудовых соглашений производится ежегодно с 1 апреля.[2]

Система оплаты труда работников TNMC помимо базовой заработной платы включает в себя различные выплаты стимулирующего и компенсационного характера (включая бонус, рассчитываемый ежеквартально в зависимости от достижения показателей эффективности, и устанавливаемый в размере 25-30%), November bonus (в размере 5% от годовой базовой заработной платы каждого работника), резервные выплаты под пенсионное обеспечение (для резидентов средства в размере 8,33% от базовой заработной платы ежемесячно аккумулируются и выплачиваются работнику по достижении 5-летнего стажа работы на предприятии) и другие.

Рисунок 5.10. Структура компенсационного пакета Tati Nickel, 2010 год (%)



Также Компания предоставляет работникам социальный пакет в зависимости от уровня должности, предусматривающий следующие льготы и компенсации: содержание домов и аренда жилья, содержание автотранспортных средств (от уровня D и выше), предоставление медицинской помощи работникам и членам их семей, оплата коммунальных услуг, оплата расходов на образование работников и их детей.

Nkomati

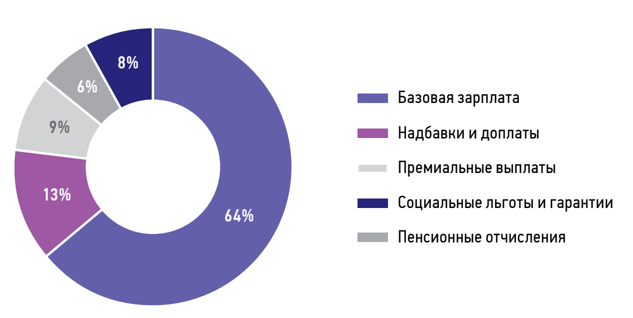
Политика компании в области вознаграждения персонала предусматривает оплату труда высококвалифицированных сотрудников в размере эквивалентном среднему уровню оплаты труда в ТОП 50% компаний по отрасли. Для отдельных сотрудников с редкими или наиболее важными для Компании навыками (например, специалисты-механики) предусмотрена оплата труда в размере эквивалентном ТОП 75% компаний по отрасли.

1 В соответствии со шкалой Патерсона.

2 Величина базового вознаграждения обеспечивает выплату конкурентоспособных зарплат, соответствующих 50–75 процентилю данных рынка труда по стране.

На руднике Nkomati действует программа лояльности персонала, предусматривающая личное развитие сотрудников, рыночные социальные пакеты, стимулирующие пособия для редких и востребованных специалистов.[1]

Рисунок 5.11. Структура компенсационного пакета Nkomati, 2010 год (%)



Nkomati действуют следующие системы стимулирования персонала: краткосрочная программа, основанная на ежеквартальном расчете бонусных выплат в размере 36% в зависимости от выполнения ключевых показателей эффективности, таких как план производства и безопасность; долгосрочная программа стимулирования, направленная на привлечение, удержание и повышение мотивации работников категории D-E.

Компания предоставляет работникам социальный пакет, который включает следующие основные льготы и компенсации: содержание домов и аренда жилья, содержание автотранспортных средств, предоставление медицинской помощи работникам и членам их семей, прочие социальные выплаты. Средний годовой размер социального пакета в расчете на одного работника компании Nkomati в 2010 году составил 3,7 тыс. долларов США.

Norilsk Nickel Harjavalta Oy

Оплата труда работников в Norilsk Nickel Harjavalta наряду с оплатой по установленным ставкам заработной платы предусматривает выплату премиального вознаграждения в зависимости от результатов труда и участие в прибылях. Стимулирующие программы являются частью общего пакета вознаграждения (бонусы, участие в прибылях) и выплачиваются за достижение поставленных целей. Регулярность выплат в рамках данных программ зависит от уровня категории работника (топ-менеджеры, менеджеры среднего уровня, прочие работники). Выплаты в рамках программы участия в прибылях в 2010 году производились ежеквартально. Премиальные вознаграждения рассчитываются в соответствии со схемами бонусных выплат и участия в прибылях относительно достигнутых результатов.

Среднемесячный доход на одного работника компании NN Harjavalta (консолидировано) в 2010 году составил 5,4 тыс. долларов США.

1 В настоящий момент, в Компании проводится аудит на соответствие программы лояльности персонала корпоративным стандартам и конкретным нуждам рудника.

5.5. Подбор, профессиональная подготовка и развитие персонала



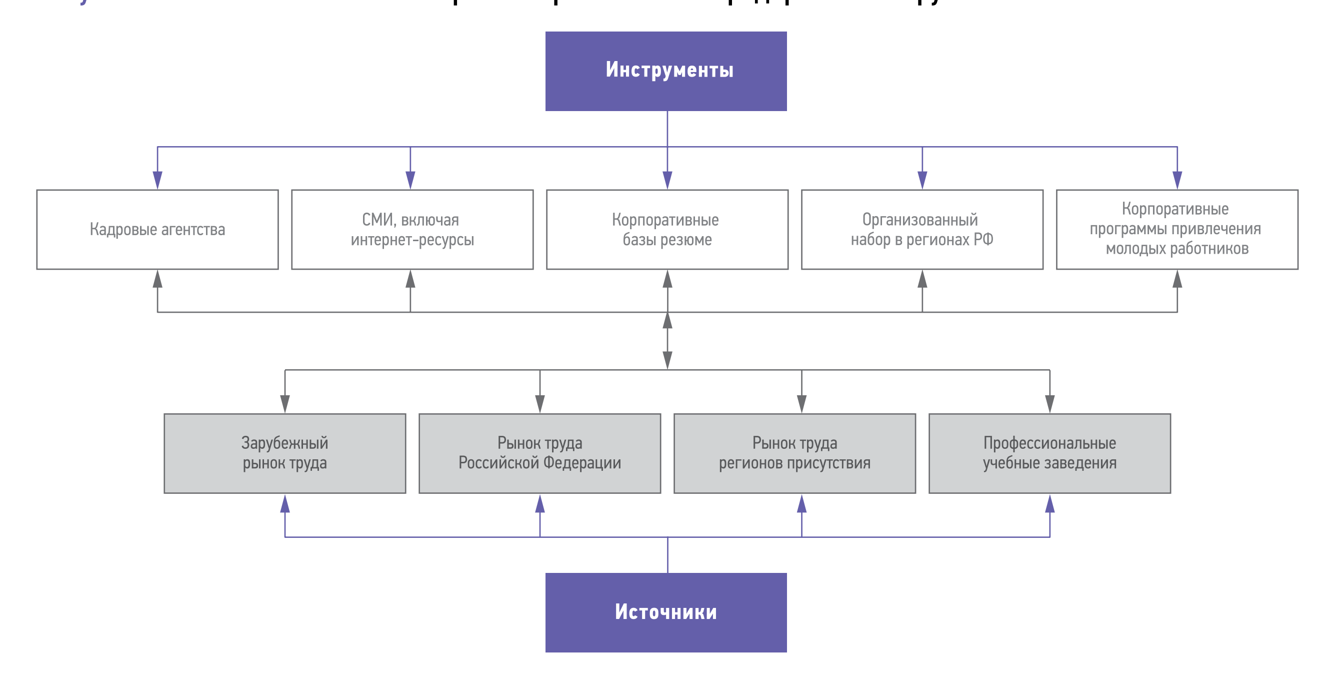


Задача обеспечения предприятий Группы[1] компаний «Норильский никель» работниками с необходимыми профессионально-квалификационными характеристиками решается на основе применения современных технологий поиска, отбора и адаптации персонала, формирования кадрового резерва, профессионального обучения работников, развития целевых групп персонала.

5.5.1. Поиск, подбор и адаптация

ГМК «Норильский никель» в целях своевременного удовлетворения потребности своих предприятий в новых работниках использует широкий спектр современных технологий поиска персонала. Одновременно Компания формирует собственные механизмы привлечения рабочих и специалистов из числа молодых людей, завершающих

Рисунок 5.12. Технологии поиска персонала российскими предприятиями Группы



1 Данные по российским предприятиям Группы приводятся в соответствии с Приложением 4.

обучение в профессиональных учебных заведениях, посредством корпоративных программ.

В отчетном году для удовлетворения потребности в персонале были отобраны и приняты на постоянную работу на предприятия Группы компаний «Норильский никель» в России[1] 9,7 тыс. работников, из них 4,9 тыс. человек в возрасте до 30 лет.

Назарова М.Н.:
Директор центра карьеры Сибирского Федерального Университета

«Студенты могут поехать в г. Норильск на практику, которая подразумевает не просто прохождение формальной практики, а внедрение, включение в ту специальность, по которой они учатся, и, что сегодня немаловажно, практику «Норильский никель» всегда оплачивает, как оплачивает дорогу и проживание. В этом плане социальная сторона в работе с «Норильским никелем» на одном из самых высоких уровней».

5.5.2. Система взаимодействия с учебными заведениями начального, среднего и высшего профессионального образования

В целях обеспечения российских предприятий Группы молодыми рабочими и специалистами, развития горно-металлургического образования в России Компания на постоянной основе сотрудничает с учебными заведениями начального, среднего и высшего профессионального образования.

Особое внимание уделяется взаимодействию с учебными заведениями, расположенными на территории МО «Город Норильск» и ТМР. Компания за счет собственных средств участвует в оснащении учебным оборудованием общего и специального назначения, оказывает финансовую помощь для проведения ремонтных работ в зданиях учебных заведений. Учащимся данных учреждений предоставляется возможность пройти производственную практику в российских подразделениях Группы без предоставления оплачиваемого рабочего места. В 2010 году подобную практику прошли 1 246 человек.

Для решения вопросов, связанных с привлечением и подготовкой молодых специалистов, предприятия Группы работают с более чем 30 профильными вузами Российской Федерации, среди которых Компания выделила 6 базовых вузов, с которыми заключила долгосрочные генеральные соглашения. В 2010 году соглашение о стратегическом партнерстве было подписано с Сибирским Федеральным университетом.

Одним из направлений взаимодействия Компании с вузами является целевая подготовка студентов по востребованным для Компании специальностям. На сегодняшний день по заказу Компании подобное обучение ведется в Санкт-Петербургском государственном горном институте им. Г.В. Плеханова и в Московском институте стали и сплавов. В отчетном году аналогичная целевая группа в количестве 11 человек из числа выпускников школ г. Норильска была сформирована для обучения в Сибирском Федеральном университете. На сегодняшний день общее количество таких студентов составляет 41 человек.

Целевая подготовка молодых рабочих осуществляется на базе учебных заведений начального профессионального образования.[2] По итогам 2010 года целевую подготовку прошли 135 человек, 103 выпускника получили приглашение для трудоустройства.

В рамках развития сотрудничества с учебными заведениями начального, среднего и высшего образования в отчетном году Кольской ГМК был организован круглый стол «Профессиональный старт – 2010» с участием представителей учебных заведений, служб занятости, управления образования, администрации и министерства образования и науки Мурманской области. Главный вопрос, который обсуждался в ходе круглого стола, – привлечение и трудоустройство молодых специалистов на предприятия КГМК. По итогам круглого стола был создан Координационный совет, куда вошли представители работодателя, учебных заведений и органов государственной власти. Работа совета будет направлена на решение проблем качества образования и трудоустройства молодых специалистов.

5.5.3. Корпоративные программы привлечения персонала и его развитие

В Компании работает эффективная система обеспечения предприятий квалифицированными работниками. Одной из приоритетных категорий персонала, привлекаемого на работу в Компанию, является молодежь, для которой предназначен ряд целевых программ. В рамках корпоративных программ осуществляется поиск, отбор и привлечение персонала с учетом текущей и перспективной потребности, требований, предъявляемых к персоналу производственной спецификой, а также развития ситуации на рынке труда.

1 Данные по российским предприятиям Группы с численностью более 500 человек.

2 В рамках договоров ЗФ с КГБОУ НПО «Профессиональное училище № 105» и КГБОУ НПО «Профессиональный лицей № 17».

В отчетном году к участию в постоянно действующих корпоративных программах были привлечены более 1 960 человек[1], в том числе выпускники и студенты из 13 профильных российских вузов.

Малиновский Е.Г.:
Заместитель директора Института горного дела, геологии и геотехнологии по учебной работе

«Когда мы начинали эту работу, в Норильск уехали 16 человек. Компания постоянно увеличивает квоту для наших студентов. Потом, в докризисный год, уехали 100 человек, и мы планируем, что доля наших студентов не уменьшится».

В 2010 году пересмотрены нормативные документы и введены в действие Стандарты организации 3-х корпоративных программ: «Стажер», «Рабочая смена» и «Профессиональный старт», разработанные на основании требований ISO 9001:2008 и ISO 14001:2004. Увеличен (до 30 лет) верхний возрастной предел для участников этих программ.

Одним из основных источников пополнения подразделений Компании квалифицированными молодыми рабочими является программа «Рабочая смена». Под руководством опытных наставников ведется подготовка учеников по 90 профессиям, ученики проходят социальную и профессиональную адаптацию в трудовом коллективе. Общее количество участников программы в 2010 году составило 829 человек, из них трудоустроены на предприятия Компании 446 человек.

Программа «Стажер» реализуется в Компании для привлечения на работу в подразделения квалифицированных молодых специалистов и руководителей в возрасте до 30 лет, успешно прошедших предварительный отбор и стажировку в условиях, максимально приближенных к реальному производству. В рамках программы подготовка стажеров осуществляется по 29 должностям. Общее количество участников программы в 2010 году – 209 человек, из них трудоустроены на предприятия Компании 61 человек.

Программа «Профессиональный старт» реализуется в Компании с целью подготовки молодых специалистов в период их обучения в вузах РФ, начиная с 3-го курса. После успешного окончания учебного заведения выпускники вузов, имеющие опыт практической работы в Компании, трудоустраиваются в подразделения Группы компаний «Норильский никель». Знакомство с предприятием и получение опыта во время практики позволяет сократить период их подготовки к самостоятельной работе и сроки профессиональной и социальной адаптации на производстве.

Программу реализуют Заполярный филиал и ряд предприятий, расположенных на территории ТМР. В 2010 году к участию в программе подключилось ОАО «Кольская ГМК». В отчетном году участниками программы «Профессиональный старт» стали 353 человека. По условиям Программы студенты вузов в период практики трудоустраиваются на вакантные места, при этом студентам иногородних вузов возмещается стоимость проезда к месту прохождения практики и обратно и оплачивается проживание в общежитии.

Для наилучшей профессиональной и социальной адаптации, а также выявления и закрепления наиболее талантливой молодежи, участники программы задействованы в различных мероприятиях, в ходе которых у них есть возможность не только познакомиться с историей, традициями Компании и города, но и раскрыть свой творческий потенциал.

Летом 2010 года 260 студентов вузов РФ, проходящих производственную практику на российских предприятиях Группы компаний «Норильский никель» в рамках программы «Профессиональный старт», приняли участие в деловой игре «Норильская летняя академия». Вместе с активистами движения молодых специалистов ДМС «Лидер» студенты в течение 1,5 месяцев разрабатывали и реализовывали социально-значимые проекты. Победителями деловой игры стали 17 человек.

В отчетном году в г. Анапа, на базе отдыха «Волейград», было проведено корпоративное мероприятие «Команда 2030» для 120 молодых работников предприятий Группы из числа участников программы «Профессиональный старт» и движения молодых специалистов «Лидер». Для участников были организованы тренинги, деловые игры, семинары, образовательные, информационно-коммуникационные, творческие, спортивно-туристические соревнования.

В целях обеспечения потребности ОАО «Кольская ГМК» в квалифицированных кадрах и привлечения на работу в подразделения перспективной молодежи из числа лучших выпускников высших, средних и начальных профес-

1 Всего участниками корпоративных программ стали: «Профессиональный старт» – 353 человека (ЗФ и ДЗО – 296 человек, КГМК – 57 человек), «Стажер» – 209 человек, «Рабочая смена» – 829 человек, «Содействие в обустройстве вновь принятым работникам ОАО «ГМК «Норильский никель» – 488 человек, КГМК (аналогичная льгота) – 52 человека, «Стипендиат» – 32 человека.

сиональных учебных заведений реализуется программа «Стипендиат ОАО «Кольская ГМК». Участниками программы могут стать студенты вузов, колледжей и техникумов, начиная с третьего курса, а также учащиеся вторых и более старших курсов лицеев и училищ. В рамках программы участникам выплачивается стипендия в зависимости от курса обучения и успеваемости.

В 2010 году в программе приняли участие 32 студента. В отчетном году 15 стипендиатов прошли производственную практику в подразделениях ОАО «Кольская ГМК», по окончании учебных заведений на работу принято 5 молодых специалистов из числа стипендиатов.

В рамках программы «Содействие в обустройстве вновь принятым работникам ОАО «ГМК «Норильский никель» на новом месте жительства на территории муниципального образования «Город Норильск» и ТМР» для приглашенных специалистов из других регионов РФ, имеющих дефицитные для местного рынка труда профессии и специальности, Компания создает бытовые условия проживания и компенсирует расходы, связанные с переездом и обустройством. В 2010 году в НПР по приглашению Компании прибыли 488 специалистов.

Аналогичные льготы действуют и в ОАО «Кольская ГМК». Приглашенным специалистам выплачивается пособие при трудоустройстве, компенсируются за счет средств ОАО «Кольская ГМК» расходы, связанные с переездом и за проживание. Льготы распространяются на выпускников образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, прибывших в Компанию в соответствии с договорами о целевой подготовке специалистов, в том числе стипендиатов ОАО «Кольская ГМК», и договорами о сотрудничестве с учебным заведениями (52 человека).

5.5.4. Обучение персонала, подготовка кадрового резерва

В отчетном году дополнительную профессиональную подготовку прошли более 31,9 тыс. работников (40% от средней численности персонала) российских предприятий Группы, из которых более 19,8 тыс. человек – рабочие.

Для повышения эффективности обучения и развития работников предприятий Группы, расположенных в г. Мончегорске и Печенгском районе Мурманской области в феврале 2010 года начал свою работу Учебный центр «Кольский центр развития персонала», где за год прошли обучение около 2 тыс. человек.

В целях обеспечения потребности предприятий Группы в линейных руководителях, проведены мероприятия по формированию и обновлению кадрового резерва начального, среднего и высшего уровня управления. Общая численность резервистов в отчетном году составила более 430 человек.

5.5.5. Развитие персонала, целевые группы

Движение молодых специалистов «Лидер»

Деятельность корпоративного проекта Движение молодых специалистов «Лидер» в 2010 году началась с Форума молодых специалистов Компании. На Форуме презентовалась программа деятельности корпоративного проекта ДМС «Лидер» на 2010 год. В Форуме приняли участие более 200 молодых специалистов, которые представляют предприятия Группы компаний «Норильский никель», расположенные на территории г. Норильска. Основная идея форума – участие молодых специалистов в мероприятиях, посвященных 75-летию Норильского комбината, 50-летию открытия Талнахского месторождения, 45-летию Талнаха и 65-летию Великой Победы. И как первый шаг в череде юбилейных мероприятий прошла встреча с «легендами Норильска» в рамках акции «Чудеса земли Норильской», которая завершилась выпуском одноименного альманаха.

Активисты ДМС «Лидер» в составе представителей предприятий Компании участвовали во встрече с Председателем Правительства Российской Федерации В.В. Путиным, на которой поднимались вопросы развития территории. Ответы на некоторые вопросы активисты проекта получили уже на встрече с Председателем Правительства Российской Федерации, которая состоялась в Москве. В продолжение развития актива ДМС «Лидер» в сентябре прошел молодежный форум «Территория позитива». В его рамках состоялись деловые и дружеские встречи молодых специалистов предприятий Группы компаний «Норильский никель», расположенных в г. Норильске, на Кольском полуострове и в г. Сочи.

«Университет мастера»

В рамках проекта «Университет мастера» был организован конкурс «Мастер года». Конкурс проводится с целью стимулирования производственной инициативы и закрепления на предприятиях Группы компаний «Норильский никель» высококвалифицированных и вовлеченных в процесс реализации Стратегии развития Компании линейных руководителей, формирования ценностей и установок по отношению к своей профессии. В июне 2010 года состоялась торжественная церемония награждения лучших мастеров в 10 номинациях, охватывающих все основные отрасли Компании.

«Академия наставников»

Практика наставничества на предприятиях Компании существует уже не один десяток лет, а в последние годы получила свое развитие благодаря программам «Рабочая смена», «Стажер» и «Профессиональный старт». Основным направлением деятельности целевой группы в отчетном году стало проведение конкурсов профессионального мастерства для выявления лучших представителей профессии и лучших наставников предприятий.

Развитие интеллектуального потенциала молодежи

В сезоне 2010 года в играх интеллектуального Клуба «НИКоNN» участвовали 27 команд, представляющие предприятия Группы компаний «Норильский никель», кроме этого, в летней игре сезона приняли участие 10 команд, представляющие участников программы «Профессиональный старт», проходивших практику в Компании.

Клуб «Веселый Норильский никель». Представители команд Заполярной лиги КВNN приняли участие в XXI Международном фестивале «КиВиН-2010», который прошел в Сочи.

Женский взгляд «Норильского никеля»

Творческой группой проекта «Женский взгляд «Норильского никеля» подготовлена и проведена праздничная юбилейная программа в рамках празднования 75-летия «Норильского комбината» «Согревая сердцем мерзлоту».

Встречи с коллективами способствовали оценке собственного вклада каждым работником в системе профилактических мероприятий промышленной безопасности и охраны труда и культуры производства, содействовали формированию кадрового потенциала Компании, взаимопониманию между работниками и руководством в подразделениях и поиску путей совместного решения производственных и социальных задач, а также развитию общекорпоративных ценностей.

5.5.6. Развитие персонала в зарубежных предприятиях

Tati Nickel
Программы развития кадров

Основные программы развития персонала в Tati Nickel, которыми занимается Департамент развития персонала, направлены на: повышение квалификации персонала, продвижение по службе, обучение, прохождение производственной практики, получение социальных стипендий.

Tati Nickel, как и другие рудники и крупные работодатели в Ботсване, сталкивается с проблемой дефицита квалифицированного персонала. Для решения данной проблемы работодатели, осуществляют поиск персонала соответствующей квалификации как на местном рынке труда, так и его пределами. В настоящий момент на Tati Nickel готовится Программа трудоустройства местного населения для подготовки работников, которые являются гражданами страны, с тем, чтобы они могли впоследствии занять должности, которые на данный момент занимают экспаты, в рамках реализации государственного подхода приоритета предоставления работы местному населению.

Работодатели должны также подготовить Программу обучения и трудоустройства местного населения. Программа определяет процедуру выявления и обучения местного населения для последующего назначения на должности, занимаемые экспатами. Подготовленная программа обсуждается и согласуется со всеми заинтересованными сторонами, а именно: менеджментом и профсоюзом. После процедуры внутреннего утверждения Программа передается представителю Министерства труда для обсуждения с работодателем и профсоюзом для ратификации. Работодатель обязан предоставлять в Министерство труда ежегодный отчет о ходе исполнения Программы.

Приоритеты обучения

Компания Tati Nickel заинтересована в обучении своего персонала специальностям, которые потребуются для обеспечения работы рудника. Учебная база находится на территории рудника, Центр обучения работает в компании с мая 2006 года. Обучение проводят как внутренние, так и внешние специалисты. Особо важными являются следующие специальности и навыки, которые отрабатываются: работа с техникой, повышение квалификации руководящего персонала, безопасность, здравоохранение и охрана окружающей среды, информированность в сфере бизнеса, управление оборудованием, осведомленность о ВИЧ/СПИДе, лидерские качества, расширение контроля.

Работникам высшего, первого и второго уровней предлагается обучение на курсах по развитию навыков управления и контроля. Данные курсы направлены на повышение знаний в следующих областях: развитие персонала, финансовое планирование, планирование и организация, командный процесс и контроль ВИЧ/СПИДа. Также уделяется внимание развитию навыков работы с инструментами, основам производственной безопасности, компьютерным навыкам и т.д.

На руднике внедрен ряд образовательных программ для работников Tati Nickel, которые неграмотны. Данные программы главным образом основаны на курсах базовой образовательной программы для взрослых (ABET). Их целью является развитие навыков общения, основных навыков работы с компьютером, и т.д. Информация о курсах ABET доводится до работников. Для того чтобы процесс был эффективным, работники сами должны инициировать процесс обучения, а организация может лишь создать условия и облегчить процесс обучения.

Таблица 5.2. Подготовка и переподготовка персонала Tati Nickel, 2008-2010 годы

	2008	2009	2010
Кол-во мероприятий по подготовке персонала	16	32	69
Кол-во персонала, участвовавшего в мероприятиях по подготовке персонала	1 507	764	379
Факт. количество часов по подготовке персонала	649	2 204	81 992
Кол-во часов на одного сотрудника	0,4	2,9	216
Стоимость подготовки персонала (тыс. долларов США)	46,1	12,8	189

Программа карьерного роста

Tati Nickel признает потребность работников в четком понимании возможностей карьерного роста. Таким образом, работники могут определить свои потребности в плане профессионального развития. Также, работники имеют возможность сопоставлять свои карьерные возможности со стратегическими планами организации. В 2010 году 50 лучших работников рудника прошли собеседования по программе карьерного роста.

Программа карьерного роста состоит из следующих основных компонентов:

Основные умения и навыки

Должностные инструкции предоставляются всем работникам. Они содержат минимальные требования к каждой должности. Это дает возможность работникам определить те сферы, в которых им будет необходим профессиональный рост.

Планирование преемственности

Потенциальных преемников определяют с участием психологов. Для определения потенциальных преемников используются такие инструменты, как График собеседований на начальном этапе подбора персонала. Пять работников рудника прошли обучение и работают с данным инструментом.

Программы индивидуального развития

Программы разрабатываются для содействия развитию. Работникам, обладающим потенциалом, оказывают помощь их супервайзеры, которые осуществляют оценку работы работников, проводят мониторинг и составляют соответствующие отчеты.

Nkomati

Предприятие также испытывает трудности с квалификацией персонала как среднего и нижнего уровня управления, так и с линейным рабочим персоналом. Подобная ситуация характерна и для всех основных подрядчиков предприятия. В силу взрывного роста горнодобывающей промышленности в странах южной Африки и в ЮАР в том числе, на региональном рынке трудовых ресурсов наблюдается острая нехватка квалифицированных специалистов.

На предприятии разработаны и внедрены трехмесячные программы обучения основного производственного персонала основам профессии. Кроме того, проходят разовые ежегодные тренинги. В связи с особо внимательным отношением правительства ЮАР к вопросам производственного травматизма на предприятии много внимание уделяется первичной подготовке персонала в области безопасности труда и постоянному дополнительному обучению безопасным методам ведения работ.

Таблица 5.3. Подготовка и переподготовка персонала Nkomati, 2008-2010 годы

	2008	2009	2010
Кол-во мероприятий по подготовке персонала	249	438	34
Кол-во персонала, участвовавшего в мероприятиях по подготовке персонала	1 450	1 598	787
Факт. количество часов по подготовке персонала	31 747	50 249	42 720
Кол-во часов на одного сотрудника	215,00	31,40	54,28
Стоимость подготовки персонала (тыс. долларов США)	596,7	420,7	1 089,4

Norilsk Nickel Harjavalta Oy

Подбор персонала в NN Harjavalta происходит в соответствии с возникающими потребностями в дополнительной рабочей силе. В первую очередь, рассматриваются возможности переподготовки уже существующих работников или реорганизации подразделений. Совет Директоров NN Harjavalta дает свое согласие при найме на работу нового сотрудника. В соответствии с требованиями NN Harjavalta каждый рабочий производства должен иметь профессиональную степень/квалификацию в химической отрасли до принятия его на работу на постоянной основе.

В компании существует трехлетняя программа обучения, в течение которой студенты работают в качестве производственных рабочих и параллельно получают теоретические знания в школе. Эта программа обучения основывается на Vocational Qualifications Act. Политика NN Harjavalta направлена на постоянное развитие навыков и повышение квалификации своих работников. Ежегодно пересматриваются потребности в обучении сотрудников и их дальнейшем развитии. Данные ежегодные программы реализуются в основном по следующим направлениям: защита окружающей среды, охрана здоровья, безопасность, развитие производства, обучение руководящим должностям и компьютерные навыки. В 2010 году каждый сотрудник в среднем проходил обучение в течение 5 дней.

Продвижение по карьерной лестнице, пожелания и планы сотрудников ежегодно обсуждаются с каждым из них. Отдел кадров собирает полученную информацию о пожеланиях работников и помогает определить наиболее оптимальное для них рабочее место с учетом их профессиональных навыков.

Компания NN Harjavalta привлекает на летнее время стажеров и практикантов на постоянной основе, по причине длительного отсутствия сотрудников из-за отпусков, болезней и отпусков по уходу за ребенком. Для некоторых подразделений, количество сотрудников которых ограничено, данные стажеры приглашаются на постоянной основе. Такой гибкий подход к использованию рабочей силы помогает поддерживать высокий уровень эффективности работы компании.

Таблица 5.4. Подготовка и переподготовка персонала Norilsk Nickel Harjavalta Oy[1], 2008-2010 годы

	2008	2009	2010
Количество проведенных мероприятий по подготовке/переподготовке персонала	280	368	384
Кол-во сотрудников, принявших участие в мероприятиях по подготовке/переподготовке персонала	267	267	267
Объем подготовки/переподготовки (человеко-часов)	9 913	11 887	10 547
В том числе часов на одного подготовленного/переподготовленного сотрудника	37,1	44,5	39,5
Затраты на подготовку/переподготовку (тыс. долларов США)	557,0	590,0	503,0

1 В 2008–2009 гг. показатели подготовки и переподготовки персонала включают также данные по Norilsk Nickel Finland (офис).

5.6. Социальные программы





Следуя стратегии ведения социально ответственного бизнеса, предприятия Группы компаний «Норильский никель» проводят целенаправленную работу по решению социально-значимых задач.

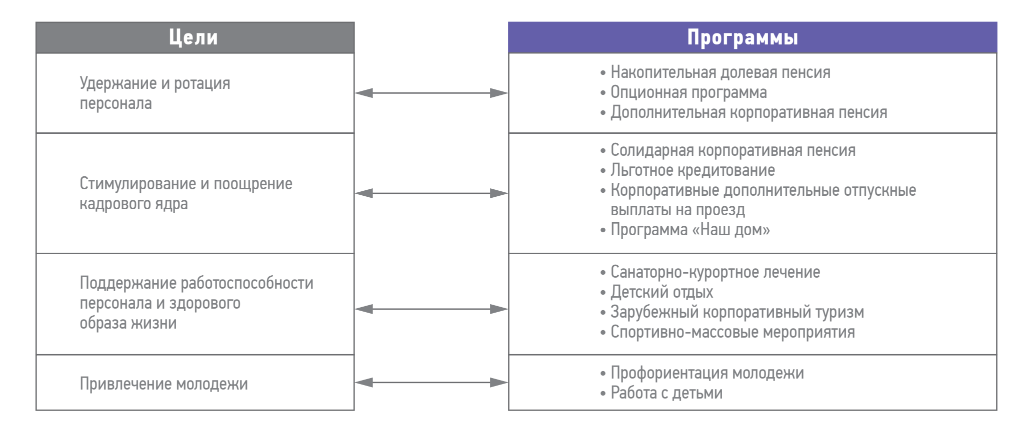
К настоящему времени в Компании сложилась и функционирует система социальных программ[1], которые ориентированы на привлечение и сохранение персонала, а также обеспечение эффективной деятельности работников в долгосрочном периоде посредством предоставления социальных услуг и выплат целевого назначения (рис. 5.12).

В отчетном году в целях повышения эффективности социальной политики механизмы реализации ряда программ были пересмотрены и оптимизированы. Компания также запустила новые проекты, оптимизировав спектр социальных услуг и выплат целевого назначения, входящих в состав социального пакета работника дополнительно к установленным законодательством.

5.6.1. Пенсионные программы

Корпоративная система негосударственного пенсионного обеспечения – важная составляющая социальной ответственности Компании. Важным этапом в развитии корпоративной системы негосударственного пенсионного обеспечения стало принятое в мае 2010 года решение Правления Компании о совершенствовании пенсионных программ с сохранением в новых программах базовых принципов – добровольности, доступности и солидарного участия работников.

Рисунок 5.13. Корпоративные социальные программы



1 Данные приводятся по российским предприятиям Группы в соответствии с Приложением 4, за исключением программ социальной адаптации.

В последние годы руководство Компании уделяло особое внимание развитию программ дополнительного пенсионного обеспечения, к которым работники проявляли высокий интерес. Это связано с формированием у работников, трудящихся в условиях Крайнего Севера, особых жизненных ожиданий относительно своего будущего по завершению трудовой деятельности. Корпоративная пенсия включена в стандартный социальный пакет работника.

Основой системы корпоративного пенсионного обеспечения Компании являются пенсионные программы, построенные на принципах совместного участия работника и работодателя в формировании будущей пенсии и реализуемые при содействии Негосударственного пенсионного фонда «Норильский никель». В 2010 году была продолжена реализация программ «Накопительная долевая пенсия» (НДП) и «Солидарная корпоративная пенсия», позволяющих повысить уровень пенсионного обеспечения работника после окончания трудовой деятельности в Компании.

Данными программами охвачены в основном работники предприятий Группы компаний «Норильский никель» на территориях расположения основных производственных мощностей Компании – Заполярного филиала, Заполярного транспортного филиала, ряда предприятий, расположенных на территории Муниципального образования «Город Норильск» и ТМР, и предприятий Группы, расположенных на Кольском полуострове.

В рамках программы НДП, которая действует с 2007 года, пенсионные накопления работника за период его работы в Компании формируются совместно с Компанией. Работник формирует негосударственную, индивидуальную пенсию, перечисляя собственные средства из заработной платы, Компания формирует накопительную долевую пенсию работника путем перечисления пенсионных взносов в его пользу в Негосударственный пенсионный фонд «Норильский никель». Размер пенсионного взноса Компании равен размеру взноса работника и не превышает 3% от заработной платы в первые 10 лет участия в программе.

Комфортные условия участия в программе позволяют участнику приостанавливать и возобновлять перечисление средств или изменять размер взноса. К концу 2010 года в программе участвуют более 25 тыс. работников предприятий Группы, получают «накопительную долевую пенсию» около 1,1 тыс. корпоративных пенсионеров, 723 человека получили статус корпоративного пенсионера в 2010 году.

Компания выполняет свои пенсионные обязательства в отношении работников – участников пенсионных программ и поощряет их за высокие производственные достижения.

В условиях финансовых ограничений в период экономического кризиса Компания не приостанавливала перечисление пенсионных взносов в пользу работников. В 2010 году к юбилейному Дню Компании пенсионным бонусом были поощрены около 1,8 тыс. лучших работников в размере 75 тыс. рублей каждому. Всего в 2010 году по программе «Накопительная долевая пенсия» Компания перечислила текущие взносы в НПФ «Норильский никель» в размере 533,4 млн. рублей.

Негосударственная пенсия, входящая в дополнительный социальный пакет для высококвалифицированных работников «кадрового ядра», формируется в рамках программы «Солидарная корпоративная пенсия». Программа реализуется с 2002 года для поощрения эффективного труда и мотивации ключевых работников на долговременную работу в Компании. Наряду с выполнением принципа солидарной ответственности работника и Компании за дополнительное пенсионное обеспечение Компания также вносит «стартовый капитал» в пользу работника в соответствии с его трудовым вкладом в момент его вступления в программу. В 2010 году объем финансирования Компанией в рамках реализации программы составил 50,5 млн. рублей.

С начала реализации программы ее участниками стали более 3,3 тыс. работников Заполярного филиала и предприятий Группы, расположенных на территории Муниципального образования «Город Норильск» и ТМР, к концу 2010 года общее число участников составило около 1,8 тыс. человек. Средний стаж работы участников программы на предприятиях Компании – 26 лет. В настоящее время корпоративную пенсию по программе получают 902 человека, 249 человек получили статус корпоративного пенсионера в 2010 году.

Совершенствование системы пенсионных программ

Принятое в 2010 году Правлением Компании решение о совершенствовании пенсионных программ направлено на повышение мотивации высококвалифицированных работников на долгосрочную работу в Компании.

С внедрением новых программ Компания сможет перечислять пенсионный взнос в увеличенном до 7% от заработной платы размере в пользу всех участников. В добровольных пенсионных планах работникам будут предложены привлекательные условия для накопления негосударственной пенсии, в том числе с участием средств Компании. Это позволит привлечь более 600 молодых квалифицированных специалистов и рабочих, повысить мотивацию работников к долгосрочной деятельности в Компании.

На предприятиях Компании действуют программы, направленные на поддержание оптимального возрастного состава и обеспечение ротации кадров и позволяющие обеспечивать социальную стабильность среди работников после окончания трудовой деятельности в Компании. Данные программы предусматривают при увольнении работника единовременную выплату за счет средств Компании с учетом его трудового вклада. В 2010 году средний размер выплаты работникам, увольняющимся по программе «Дополнительная корпоративная пенсия», был увеличен.

Полтавцев В.Н.
Заместитель Генерального директора – руководитель Блока по взаимодействию с органами власти и социальной политики

«В этом году начата реализация программы «Наш дом». Пока речь идет о приобретении готового жилья для сотрудников Компании, но мы рассматриваем возможность собственного строительства жилья на юге края, где весьма хорошие климатические условия. Это жилье впоследствии будет предоставляться нашим рабочим, которые уже достаточно много отдали Компании, и теперь пора нам позаботиться о них».

В отчетном году также был увеличен размер пожизненной корпоративной пенсии заслуженным работникам Компании, отмеченным почетными правительственными наградами.

Лучшим работникам, достигшим высоких результатов труда и профессионального мастерства и отмеченным ведомственными и корпоративными наградами, Компания также предоставляет дополнительные отпускные выплаты на проезд. В 2010 году данной льготой воспользовались около 1,6 тыс. работников.

Программа государственного софинансирования накопительной части пенсии

С вступлением в действие Федерального закона от 30.04.2008 №56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений» у работников предприятий Группы появилась возможность увеличить свою будущую пенсию при получении финансовой поддержки государства. Программа «Государственного софинансирования накопительной части пенсии» разработана Правительством Российской Федерации в целях стимулирования формирования пенсионных накоплений и повышения уровня пенсионного обеспечения граждан путем увеличения накопительной части трудовой пенсии.

Осознавая социальную значимость проводимых Правительством РФ мероприятий, Компания осуществляет информационную поддержку программы с целью повышения уровня пенсионного обеспечения своих работников. На конец 2010 года около 4,2 тыс. работников предприятий Группы оформили участие в программе.

5.6.2. Программа «Наш дом»

В 2010 году в Компании началась реализация новой корпоративной социальной программы «Наш дом» (далее – Программа), которая направлена на решение проблемы дефицита стратегически значимого ключевого персонала – высококвалифицированных работников, в том числе работников остродефицитных специальностей и профессий, и создание стабильного профессионального кадрового ядра на предприятиях Компании, расположенных на территориях Крайнего Севера. Первый этап реализации Программы показал, что спрос на участие в ней со стороны работников весьма высок.

Программа представляет собой принципиально новый механизм, формирующий интерес наиболее квалифицированных, инициативных, ответственных и эффективно работающих работников к долгосрочной трудовой деятельности в Компании. Одновременно Программа является существенным привлекающим фактором и облегчает решение проблемы пополнения персонала предприятий Компании высококвалифицированными специалистами.

Программа состоит в приобретении в благоприятных для проживания регионах Российской Федерации жилых помещений и последующем предоставлении их ключевым работникам Компании на взаимовыгодных условиях. Готовые для проживания квартиры приобретаются на средства Компании и предоставляются работникам на условиях софинансирования: до половины стоимости оплачивает Компания, остальное – работник в течение определенного срока работы в Компании (от 5 до 10 лет). При этом часть стоимости жилья, оплачиваемая Компанией, вносится по истечении данного срока, и только тогда работник оформляет жилье в собственность, хотя пользоваться квартирой – сдавать квартиру в поднаем, проживать в ней во время отпуска, предоставлять ее для проживания своим детям и т.д., – он может сразу же с момента ее получения. Стоимость жилья в течение всего срока участия работника в Программе не меняется.

Всего на реализацию Программы в 2010 году выделено более 4 млрд. рублей. Планируется, что ее участниками могут стать не менее 1 000 работников предприятий Группы компаний «Норильский никель».

В 2010 году готовые жилые помещения на условиях Программы получили 170 работников Заполярного филиала и Заполярного транспортного филиала Компании, предприятия которых расположены в г. Норильске и на полуострове Таймыр, а также дочернего общества Компании – Кольской ГМК. Все предоставленные в 2010 году работникам квартиры были приобретены в городах Московской области – Ногинск, Раменское, Люберцы.





Реализация Программы имеет также социальную направленность. Ключевым работникам предоставляется возможность удовлетворить при поддержке Компании одну из наиболее важных жизненных потребностей «северян» – иметь собственное жилье на «материке».

5.6.3. Программы оздоровления персонала

Программы по оздоровлению персонала являются одними из приоритетов социальной политики Компании. Жизнь в сложных климатических условиях Крайнего Севера, а также специфика труда на предприятиях Компании требует особой заботы о здоровье работников. На протяжении многих лет в Компании и дочерних обществах реализуются специальные программы оздоровления и санаторно-курортного лечения работников и членов их семей. Общий объем финансирования программ санаторно-курортного лечения и отдыха работников в 2010 году составил более 1,5 млрд. рублей.

Одним из приоритетных направлений мест отдыха работников предприятий Группы компаний «Норильский никель» и членов их семей является санаторий «Заполярье». Отдых в данном санатории в последние годы пользуется особой популярностью у работников. В 2010 году в санатории отдохнуло более 20 тыс. человек, расходы Компании на реализацию программы составили более 1,1 млрд. рублей.

В отчетном году в санатории был разработан и реализован комплекс мер по улучшению качества обслуживания и предоставляемых услуг: проведен косметический ремонт номерного фонда, проводятся анимационные программы, неизменно улучшается качество медицинского обслуживания, вводится в эксплуатацию новый летний кинотеатр на 800 мест, физкультурно-оздоровительный комплекс, началась реконструкция нижней «морской» зоны санатория.

Продолжена реализация программы зарубежного корпоративного туризма. В 2010 году по данной программе в Болгарии, Испании, Египте в общей сложности отдохнуло более 3,6 тыс. работников предприятий Группы и членов их семей. На реализацию данной программы в 2010 году Компания потратила около 170 млн. рублей.

Целью программ оздоровления детей является сохранение и укрепление здоровья детей работников, профилактика детской заболеваемости, создание условий для полноценного отдыха и занятости детей в летний период.

Для детей работников Компании в 2010 году был организован отдых в детском оздоровительном учреждении «Вита», расположенном на Черноморском побережье в г. Анапа, а также в спортивно-оздоровительном лагере на территории Тульской области (г. Алексин). Важным социальным фактором стало решение руководства Компании по организации бесплатного проезда детей работников в детские оздоровительные лагеря. Это вызвало позитивные отзывы работников и повлекло за собой значительное увеличение спроса на путевки в оздоровительные лагеря. Всего по данной программе отдохнуло более 1,3 тыс. детей при общем объеме финансирования около 132 млн. рублей.

В 2010 году во вневедомственных санаторно-оздоровительных учреждениях, расположенных на территории Алтайского края («Курорт Белокуриха», «Россия», «Родник») и Кавказских Минеральных Вод, отдохнули и поправили здоровье около 1,4 тыс. человек. Срок отдыха по путевкам в отчетном году увеличился с 18 до 21 дня. Расходы Компании на данный вид отдыха работников в 2010 году составили 55 млн. рублей.

В филиалах и ДЗО Компании в г. Норильске эффективно работает единая система приемных по производственным и социально-трудовым вопросам, объединяющая центральную приемную и 20 приемных для работников. В 2010 году приемными было принято и рассмотрено более 27 тыс. обращений работников, было подготовлено и проведено 750 встреч, в которых приняли участие более 21,5 тыс. работников. Наиболее приоритетными вопросами среди обращений работников Компании в 2010 году были вопросы санаторно-курортного лечения и оздоровления и пенсионного обеспечения.

5.6.4. Развитие корпоративного спорта

В целях формирования здорового и активного образа жизни работников и членов их семей на предприятиях Группы реализуются мероприятия спортивно-массовой направленности. В рамках данных мероприятий Компания оказывает содействие работникам в их регулярных занятиях спортом, проводит ежегодные спортивно-массовые мероприятия в районах присутствия Компании, а также организует корпоративные спортивные праздники и соревнования. Проведение корпоративных спортивно-массовых мероприятий увеличивает популярность данных видов спорта.

Всего в корпоративных спортивных соревнованиях в 2010 году приняли участие более 25 тыс. работников, общий объем финансирования составил более 35 млн. рублей. Возобновил свою работу Совет по развитию физкультуры и спорта в Компании. Основные проводимые спортивные праздники и соревнования: «Лыжня «Норильского никеля» (г. Норильск), легкоатлетический пробег «Дудинка-Алыкель-Норильск», проводимый в День Металлурга (НПР), семейные старты «Папа, мама, я – спортивная семья!» (г. Сочи), командные турниры по мини-футболу (г. Норильск), баскетболу и волейболу (г. Мончегорск) – пользуются большой популярностью не только у работников Компании, но и у населения территорий присутствия.

Поддержка профессиональных спортивных клубов

В 2010 году Компания продолжила финансовую поддержку профессиональных спортивных клубов страны, таких как хоккейный клуб ЦСКА, баскетбольный клуб ЦСКА, мини-футбольный клуб «Норильский никель».

Основная цель социального спортивного проекта – способствовать популяризации и пропаганде здорового образа жизни среди работников ГМК «Норильский никель», совершенствовать и развивать систему физического воспитания.

Наиболее активную деятельность в этом направлении в 2010 году проводил МФК «Норильский никель». Клуб проводил огромное количество товарищеских матчей с командами работников предприятий Компании, мастер-классов и встреч с болельщиками в городах Норильск, Дудинка, Талнах, Кайеркан, Мончегорск, Заполярный, пос. Никель и т.д. Клуб учредил и проводит традиционный турнир на «Кубок «МФК «Норильский никель» в пос. Никель Мурманской области.

«В Компании уделяется серьезное внимание пропаганде здорового образа жизни. В декабре 2010 года возрождена традиция проведения корпоративных спортивных соревнований в городе Мончегорске между предприятиями Группы компаний «Норильский никель».

«Надо понимать, у Компании свой достаточно серьезный социальный блок вопросов и программ, которые она собирается развивать. Здесь идет речь об отдыхе и оздоровлении работников Компании, о программе «Наш дом», которая позволит многим купить жилье за половинную стоимость в рассрочку на 10 лет, а также дополнительные программы пенсионного обеспечения».



Муравьев Е.И.:
Директор Заполярного филиала ОАО «ГМК «Норильский никель»

Помимо программ социальной поддержки работников, в Компании реализуются программы и проекты, в которых работники являются активными участниками социальной деятельности, направленной на заинтересованные стороны Компании. Целевыми группами таких программ являются дети работников, молодежь и в целом население территорий хозяйствования. Социальный эффект для Компании такого рода программ привлечения и участия работников выражается в сплочении трудовых коллективов в процессе совместной социальной деятельности, повышении социальной активности работников, которые вносят посильный вклад в создание на территории благоприятной социальной среды. Параллельно с этим решаются задачи формирования среди населения доверия к Компании и ориентации молодежи на трудоустройство на предприятия Группы.

5.6.5. Профориентационная работа и программы для детей

Профориентационная деятельность в Компании – это помощь школьникам в осуществлении осознанного выбора профильных учебных заведений, а для студентов средне-специальных и высших учебных заведений – осознанное определение будущего места работы в Компании.

В 2010 году продолжил свою деятельность клуб «Профнавигатор». Корпоративный профориентационный марафон, стартовавший в 2009 году, объединил все образовательные учреждения городов МО г. Норильск и Кольского полуострова. Команды школ – победителей профмарафона среди 14 образовательных учреждений стали обладателями денежных грантов на реализацию профориентационного проекта в размере 150 тыс. рублей каждый. Победителем в индивидуальном зачете и обладателем годовой стипендии в размере 45 тыс. рублей стал будущий студент Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Норильский индустриальный институт».

Неотъемлемой частью профориентационной работы является организация летней занятости старшеклассников школ. В летний период 2010 года на предприятия Группы «Норильский никель» в качестве подсобных рабочих были приняты на работу 622 человека. Кроме работы, ТОШевцы приняли участие в разнообразной культурно-массовой досуговой программе, которая включила: посещение кинотеатров, спортивные соревнования в рамках спартакиады и уже полюбившийся пейнтбол, мероприятия на базах отдыха, фестиваль творчества. Особенно яркое впечатление оставили торжественное шествие ТОШ 12 июня, шествие, посвященное Юбилею Норильского комбината, фестиваль творчества «Корпорация звезд», легкоатлетический пробег.

Конкурс «Мечтая о будущей карьере!» проводился в 2010 году во второй раз, помогая старшеклассникам, студентам вузов и молодым специалистам Компании на конкретных примерах формировать сознательный подход к выбору профессии, анализировать свои достижения, планировать свое профессиональное и личностное развитие. Активная работа была проведена с учреждениями дополнительного образования – Норильской художественной школой и Станцией юных техников.

Результатом реализации проекта «Норильский никель глазами детей» и фестиваля городской скульптуры «Люди Северной Пальмиры» стали выставки творческих работ и выпуск праздничного альбома к юбилею Норильского комбината, в котором дети ярко и выразительно отразили свое отношение к профессиям Компании, людям, которые трудятся на ее предприятиях, и родному городу. Авторами работ стали более 60 юных художников. Созданные детскими руками экспонаты предполагается разместить в профориентационных кабинетах образовательных учреждений, музейных комнатах предприятий «Норильского никеля», в Музее освоения и развития НПР.

В рамках соревнований по музейному ориентированию, организованных Музеем истории и освоения НПР и станцией детско-юношеского туризма и экскурсий, старшеклассниками города были подготовлены научные работы о почетных гражданах Норильска, материалы были размещены на сайте www.nicelcka.ru.

Традиционно, большое внимание в работе Клуба «Профнавигатор» уделяется организации экскурсий школьников на предприятия Компании. Помимо ежегодных плановых экскурсий, знакомящих с основными подразделениями ЗФ ОАО «ГМК «Норильский никель», которые проводятся с сентября по декабрь и охватывают более 1 тыс. старшеклассников, состоялись тематические экскурсии «Мемориальный Норильск» с посещением Дома Урванцева и мемориального комплекса «Норильская Голгофа», судна ледокольного класса и Таймырского дома народного творчества.

Молодежным Пресс-центром выпускается ежемесячная профориентационная газета для детей и подростков «Формула успеха». В течение 2010 года ежемесячно Пресс-центр выпускал номер «Формулы успеха», каждый из которых был издан тиражом 999 экз. и распространен среди школьников НПР и других учебных заведений. Основная задача работы пресс-центра – знакомство с историей Норильского комбината и Компании «Норильский никель», г. Норильска, основными профессиями, востребованными в Компании.

5.6.6. Общественно-полезная деятельность молодых специалистов

Молодые специалисты традиционно поздравляют ветеранов ВОВ. Не отступили от традиции и в 2010 году – 65-летия Победы. Не были забыты и первостроители города.

Во время подготовки города к юбилейным мероприятиям Компании молодые специалисты активно участвовали в уборке и благоустройстве городских и производственных территорий. Под шефским контролем оказалось и социокультурное пространство «Озеро Долгое», промышленные зоны (в рамках экологического десанта), а также памятники истории Норильского комбината.



5.6.7. Программы культурно-массовых и праздничных мероприятий

В целях формирования и сохранения традиций и ценностей Компании в 2010 году на предприятиях организован и проведен ряд корпоративных, профессиональных и общероссийских праздников. Среди них: проведение общекорпоративного фестиваля KBNN в г. Норильске; торжественные мероприятия, посвященные 75-летию Норильского Комбината, профессиональным и общероссийским праздникам (День металлурга, День шахтера, День энергетика, 8 Марта и т.д.). Общий бюджет по данным программам в 2010 году составил около 167 млн. рублей.

«Дорога в Завтра»





В отчетном году прошел традиционный конкурс детского творчества «Дорога в Завтра», в котором приняли участие более 1,2 тыс. детей работников Заполярного филиала, Кольской ГМК и других предприятий Группы. Тема конкурса в 2010 году – «Город мастеров».

5.6.8. Социальные программы зарубежных предприятий Группы

Norilsk Nickel Australia

В 2010 году социальные и благотворительные программы в NN Australia не реализовывались. Затраты на пенсионные программы в отчетном году составили 347 тыс. долларов США.

Tati Nickel

В Tati Nickel выплата социального пакета работникам, в состав которого входят медицинское и пенсионное страхование, компенсация транспортных расходов является частью политики удержания персонала. В 2010 году руководством Tati Nickel были выявлены позиции первостепенной важности, и разработано предложение удержания персонала, занимающего данные позиции.

Проведение дня здоровья среди местного населения

В 2010 году Tati Nickel совместно с Министерством здравоохранения организовали проведение дня здоровья среди местного населения. Главной целью данного ежегодного мероприятия было информирование населения о «безмолвных убийцах» и о необходимости регулярных медосмотров, а также пропаганда здорового образа жизни среди работников Tati Nickel и окружающего населения. Правительство направило медработников стоматологов, офтальмологов, диетологов и медицинских сестер, которые в сотрудничестве с командой медработников Тати брали анализы крови на сахар, измеряли давление и определяли индекс массы тела желающих.

Тема мероприятия 2010 года была – «Мое здоровье – в первую очередь». В программу входили соревнования по различным спортивным направлениям, таким, как аэробика, футбол, нетбол, волейбол, боевые искусства, велогонки, и т.д. В мероприятии приняли участие 300 человек из соседних поселков. Tati Nickel организовала дежурство машины скорой помощи, предоставила 450 фирменных полотенец тем, кто проходил медицинское обследование, обеспечила обеды 300 участникам и 50 делегатам различных правительственных департаментов. Основным докладчиком на мероприятии была Директор Департамента по борьбе с ВИЧ/СПИДом Министерства Здравоохранения г-жа K. Keapoletswe.

Таблица 5.5. Расходы на социальные программы Tati Nickel, 2008-2010 годы (тыс. долларов США)

	2008	2009	2010
Социальные программы	504,0	290,0	181,4
Благотворительные программы	48,0	3,9	–
Пенсионные программы	–	337,2	–

Nkomati

В Nkomati выплата социального пакета работникам, в состав которого входят медицинское и пенсионное страхование, компенсация транспортных расходов является частью политики удержания персонала. Компания стимулирует покупку работником собственного жилья, поскольку компания не предоставляет помещений для проживания семей работников. Помимо социальных льгот в виде денежных выплат, работникам оказываются социально-консультационные услуги по вопросам физического и психологического здоровья (см. раздел 4.1 «Промышленная безопасность и охрана труда»).

На руднике Nkomati также действует программа лояльности персонала, которая предусматривает личное развитие сотрудников, конкурентные социальные пакеты, специальные стимулирующие пособия для редких и востребованных специалистов. В настоящий момент в Компании проводится аудит программы лояльности персонала на соответствие корпоративным стандартам и конкретным нуждам рудника.

Таблица 5.6. Расходы на социальные программы Nkomati, 2008-2010 годы (тыс. долларов США)

	2008	2009	2010
Социальные программы	627,6	953,0	1 433,0
Благотворительные программы	37,5	37,2	52,5
Пенсионные программы	783,6	1 199,0	2 216,0

Norilsk Nickel Harjavalta Oy

В компании Norilsk Nickel Harjavalta следуют высоким стандартам социальной ответственности и соблюдения прав человека. Специфика подхода финских предприятий к социальной политике обусловлена тем, что в европейских странах существуют развитые системы социальной поддержки на государственном уровне, поэтому потребность в дополнительных программах работодателей ниже, чем в России и в Африке. Вместе с тем, в дополнение к обязательной социальной программе, которая основана на законах и других законодательных актах, NNH также реализует программы в области медицинского, пенсионного страхования, страхования от несчастных случаев, социальные программы в области укрепления здоровья и ведения здорового образа жизни и др.

В частности, каждый работник имеет медицинскую страховку и пенсионное страхование. Дополнительные льготы предоставляются в области охраны здоровья и предупреждения профессиональных заболеваний, возможностей отдыха в коттеджах, арендуемых предприятием для своих работников, субсидируемое питание в столовой предприятия и финансовая поддержка получения дополнительного непрофильного образования и расширения областей квалификации.

6. Содействие социально-экономическому развитию территорий присутствия




ГМК «Норильский никель» играет решающую роль в социальной и экономической жизни территорий, где расположены его основные производственные площадки. Дополнительной особенностью российских предприятий Группы является их географическое расположение – все они находятся за Полярным кругом. Для этих территорий характерны экстремальные климатические условия, которые в г. Норильске и г. Дудинке усугубляются отсутствием связи наземной транспортной сети с общероссийской.

ГМК «Норильский никель» является крупным налогоплательщиком и работодателем на территориях, где расположены его основные производственные площадки. Большинство компаний, входящих в Группу компаний «Норильский никель», имеют статус градообразующих предприятий. Следуя принципам социальной ответственности, они вносят значительный вклад в социально-экономическое развитие территорий хозяйствования. Важной составной частью социальной политики Компании является сохранение социальной стабильности в регионах присутствия.

6.1. Налоговые платежи

Основным принципом, которому следует Компания при реализации политики в области уплаты налогов, является обеспечение полного и своевременного перечисления налоговых платежей Компании в бюджеты всех уровней.

В 2010 году налоговые платежи Компании в бюджеты всех уровней увеличились. Рост налоговых платежей в 2010 году связан с увеличением выручки от реализации металлопродукции в результате роста мировых цен. Налоговые отчисления Группы компаний «Норильский никель» в бюджет Красноярского края составили 42 млрд. рублей, что в 2,5 раза выше уровня 2009 года (около 17 млрд. рублей). Из этих средств муниципальное образование «Город Норильск» получило 7,5 млрд. рублей, Таймырский (Долгано-Ненецкий) муниципальный район – 0,15 млрд. рублей.

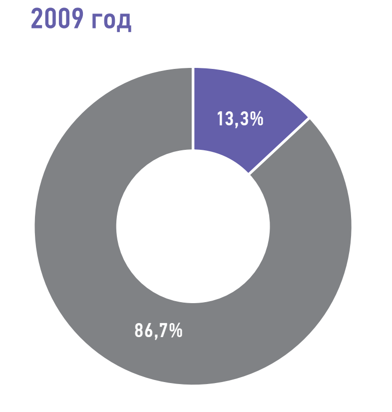
Таблица 6.1. **Налоговые поступления (с учетом страховых выплат и таможенных пошлин) в бюджеты различных уровней, 2009-2010 годы (млн. рублей)[1]**

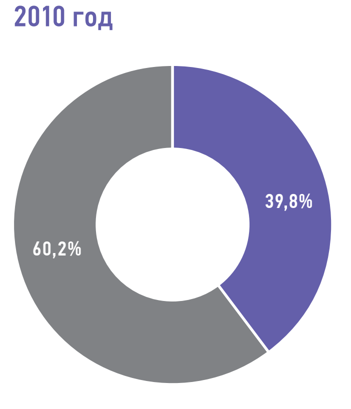
	2009*	2010**
Налоговые платежи – всего	34 357	78 481
в том числе		
федеральный бюджет	5 783	16 775
консолидированный бюджет Красноярского края	17 017	42 060
бюджет города Норильск	3 179	7 514
консолидированный бюджет ТМР	544	149
бюджет Мурманской области	5 980	10 486

* Уточненные фактические данные.
** Ожидаемые показатели.

1 Платежи в федеральный бюджет в 2009 году показаны с учетом возмещения переплаты по налогу на прибыль ОАО «ГМК «Норильский никель» (уплачено в бюджет 2 989 млн. рублей и возмещено из бюджета 2 776 млн. рублей).

Рисунок 6.1. **Доля налоговых перечислений Группы в бюджете Красноярского края, 2009-2010 годы (%)**





Дмитриенко Д.В.
Губернатор Мурманской области:

«Мы слышим друг друга, идем навстречу друг другу, и я думаю, что такая политика будет продолжена. Вклад Компании в бюджет Мурманской области – очень значительный. Я думаю, он будет увеличиваться со временем. Мы наметили определенные пути взаимодействия, в том числе и в инвестиционной сфере. Ничего не изменится в худшую сторону, а будет меняться только в лучшую. Естественно, при условии, что ситуация на мировых рынках будет хотя бы такой же, как сейчас.

Налоговые платежи Кольской ГМК в 2010 году в виде налогов в бюджет Мурманской области составили 6,7 млрд. рублей, что в 2 раза выше уровня налоговых отчислений в 2009 году.

6.2. Занятость населения территорий присутствия

Важной составной частью социальной политики Компании является сохранение социальной стабильности в регионах присутствия. Предприятия Группы активно участвуют в обеспечении занятости населения территорий присутствия, предоставляя местному населению рабочие места с конкурентоспособным уровнем заработной платы.

Для городов Норильска, Мончегорска, Заполярного и пгт. Никеля, общая численность населения которых составляет 287 тыс. человек, предприятия Группы компаний «Норильский никель» являются градообразующими. Предприятия Группы активно участвуют в обеспечении занятости населения территорий присутствия, предоставляя местному населению рабочие места с конкурентоспособным уровнем заработной платы. Доля работников предприятий Компании и ДЗО в общей численности занятых на крупных и средних предприятиях г. Норильска составляет более 50%. Не менее существенный вклад в предложение на местном рынке труда оказывают также предприятия ОАО «Кольская ГМК», находящиеся в Мурманской области в г. Мончегорске и Печенгском районе. Это означает, что благосостояние практически каждой семьи населенных пунктов напрямую связано с реализацией производственных планов и социальных программ Компании.

Средняя заработная плата работников Заполярного филиала в отчетном году составила 63,3 тыс. рублей (2,1 тыс. долларов США)[1], превысив аналогичный показатель за предыдущий год на 10%, средняя заработная плата работников ОАО «Кольская ГМК» – 43,9 тыс. рублей (рост на 13,4%).[2]

1 Величина прожиточного минимума за IV квартал 2010 года для трудоспособного населения по Красноярскому краю составила 7 019 рублей (данные Федеральной службы государственной статистики по состоянию на 21 марта 2011 года).

2 Величина прожиточного минимума за IV квартал 2010 года для трудоспособного населения по Мурманской области составила 8 515 рублей (данные Федеральной службы государственной статистики по состоянию на 21 марта 2011 года).

6.3. Вклад в развитие территорий присутствия




В отличие от налогов – обязательных и закрепленных законом платежей – вклад Компании в социально-экономическое развитие территорий присутствия является добровольным и, как правило, осуществляется в форме государственно-частного партнерства, поддержки значимых проектов и программ, реализуемых органами государственной власти и органами местного самоуправления в социальной сфере.

Кузнецов Л.В.
Губернатор Красноярского края

«Город Норильск и Заполярный филиал живут и работают рука об руку, разговаривают на одном языке. Сегодня я могу ответственно сказать, что такое взаимодействие очень важно для территории. От того, как руководство города и Компании взаимодействуют, зависят социальная и экономическая стабильность и качество жизни норильчан».

Важнейшим для социально-экономического развития г. Норильска и ТМР стало подписание в августе 2010 года при участии Председателя Правительства РФ В.В. Путина четырехсторонних соглашений между Министерством регионального развития РФ, Красноярским краем, МО «Город Норильск» и ОАО «ГМК «Норильский никель» по переселению в районы с благоприятными климатическими условиями граждан и модернизации объектов социальной сферы и жилищного фонда. Указанные проблемы северных городов накапливались годами. На территориях неуклонно росла доля пенсионеров, и, соответственно, бюджеты все больше обременялись затратными социальными выплатами, стала ощущаться нехватка жилищного фонда, неуклонно снижался уровень налоговых платежей в местный бюджет. В результате решение ключевых проблем без непосредственного участия социально ответственного бизнеса стало невозможным. Ни одна частная компания раньше не участвовала в решении глобальных социальных проблем северных территорий в таком масштабе.

Селяндин С.В.
Генеральный директор ОАО «КГМК»

«Основное население городов, где базируются наши производства, – работники компании. Люди – это основной капитал любого предприятия, и, конечно, мы заинтересованы в том, чтобы они жили в нормальных условиях. Кольская ГМК всегда позиционировала себя как социально ответственная компания, и останется такою и впредь».

На основе соглашений в 2010 году органами государственной власти и Компанией были разработаны долгосрочные региональные целевые программы:

- «Переселение граждан, проживающих в городском округе город Норильск и городском поселении город Дудинка Красноярского края, в районы с благоприятными природно-климатическими условиями на территории Российской Федерации на 2011-2020 годы». Из запланированного объема финансирования этой программы (18,1 млрд. рублей), доля ГМК» Норильский никель» составляет 46% (8,3 млрд. рублей);
- «Развитие объектов социальной сферы, капитальный ремонт объектов коммунальной инфраструктуры и жилищного фонда муниципальных образований город Норильск и Таймырский (Долгано-Ненецкий) муниципальный район на 2011-2020 годы». На реализацию программы планируется выделить 9,4 млрд. рублей. Участие Компании в строительстве и реконструкции объектов социальной инфраструктуры включает: строительство физкультурно-оздоровительного комплекса в г. Дудинке и строительство двух детских дошкольных учреждений и бассейна в г. Норильске. Кроме того, значительный объем средств будет направлен Компанией на модернизацию части объектов коммунальной инфраструктуры и ремонта зданий г. Норильска и г. Дудинки.

Муравьев Е.И.
Директор Заполярного филиала
ОАО «ГМК «Норильский никель»

«Переселение жителей г. Норильска и г. Дудинки – это серьезная социальная программа. Мы стремимся не сокращать, а увеличивать количество сотрудников, поэтому для нас важно состояние жилого фонда. Компания уделяет большое значение тому, в каких условиях проживает сотрудник. И особенно важно, чтобы люди, отработавшие в промышленном районе, имели право на нормальные условия проживания в более благоприятных климатических условиях».

Также Генеральный директор ГМК «Норильский никель» В.И. Стржалковский и губернатор Красноярского края Л.В. Кузнецов подписали соглашение о сотрудничестве по вопросам развития авиационного сообщения.

В 2010 году для Компании и администрации г. Норильска появился дополнительный повод для формирования городской среды – празднование ряда юбилейных дат: 75-летия Норильского комбината, 50-летия Талнахского месторождения, 45-летия жилого района Талнах. В целях подготовки к праздникам был профинансирован ряд общегородских социокультурных проектов и оказана финансовая помощь Администрации г. Норильска в проведении юбилейных мероприятий. В юбилейном 2010 году Компанией оказано содействие в восстановлении исторических памятников, сохранении зданий, имеющих архитектурную ценность.

Развитие территорий присутствия в экстремальных условиях Севера невозможно без комплексного обеспечения безопасности жителей и среды обитания. В этих целях Компания оказывала поддержку «Фонду содействия в обеспечении безопасности населения МО «Город Норильск» «Безопасный город», финансируя проведение научно-технических разработок в области охраны правопорядка и защиты граждан в чрезвычайных ситуациях, разработку программ по борьбе с преступностью, по предупреждению террористической деятельности и распространению наркотиков. На эти цели Заполярным филиалом Компании в 2010 году были перечислены денежные средства в размере 12,3 млн. рублей и переданы 25 путевок в санаторий «Заполярье» для сотрудников правоохранительных органов и МЧС. Представители Компании также принимали участие в деятельности северных зональных рабочих групп антитеррористической и антинаркотической комиссий Красноярского края.

Кузнецов Л.В.
Губернатор Красноярского края

«Руководство предприятия, несмотря на непростую мировую экономическую ситуацию, продолжает участие в социальных программах, на реализацию которых будет выделено порядка 300 млн. рублей, в строительстве объектов социальной инфраструктуры. Отрадно, что позиция компании «Норильский никель» остается социально ориентированной».

Помимо участия в материальных проектах, осуществляемых на территориях присутствия, Компания принимает активное участие в проектах, влияющих на духовное и физическое развитие населения регионов. Ярким примером такой деятельности стал проведенный Кольской ГМК конкурс по отбору значимых для территорий социальных проектов. Компания организовала и профинансировала, а органы местного самоуправления оказали техническую поддержку отобранным проектам. Все отобранные проекты направлены на качественное совершенствование среды обитания жителей г. Мончегорска и пгт. Никель:

- проект «Школа безопасности» 19-й заполярнинской школы (популяризация здорового и безопасного образа жизни среди молодежи);
- проект организации «Активный никель» (развитие в районе волонтерского движения);
- инициатива Хоккейной лиги стран Баренц-региона, главные цели которой – привлечение к активным занятиям спортом широких слоев населения и развитие хоккея как наиболее популярного в Печенгском районе вида спорта;
- проект «Преодоление» (развитие информационно-реабилитационного центра для слепых и слабовидящих людей);
- проект литературного парка, предполагающий создание новой культурно-досуговой площадки для детей и взрослых.

6.4. Благотворительность





Компания продолжает реализацию благотворительных программ и целевых проектов, способствующих решению текущих задач социально-экономического развития территорий и удовлетворения потребностей социально незащищенных категорий населения, а также поддерживает те общественные организации, которые вносят свой вклад в повышение качества образования, культуры и здорового образа жизни населения.[1]

Савинкова М.
Режиссер-постановщик Мончегорского городского центра культуры

«Несмотря на то, что наша профессиональная деятельность не связана с ОАО «Кольская ГМК» и ОАО «ГМК «Норильский никель», нам, работникам культуры, небезразлична судьба Компании. КГМК – градообразующее предприятие, и благосостояние и жизненная стабильность горожан напрямую зависят от состояния дел Компании. Считаю, что политика нынешнего руководства ОАО «ГМК «Норильский никель» ведется в правильном направлении».

Благотворительную деятельность осуществляют предприятия Группы во всех регионах хозяйствования, в первую очередь для поддержания в регионе социальной стабильности и укрепления партнерских взаимоотношений с органами власти и местным сообществом. Координацию и контроль деятельности предприятий Группы в рамках благотворительных программ осуществляет специально созданный Комитет по благотворительности Компании.

1 Благотворительная деятельность осуществляется на системной основе, в паспортах благотворительных программ содержатся планы благотворительных мероприятий, которые разрабатываются с учетом потребностей и пожеланий заинтересованных сторон.

В 2010 году на реализацию программ и проектов в рамках благотворительной деятельности Компания направила более 556,2 млн. рублей. Общие расходы российских предприятий Группы на благотворительную деятельность и поддержание объектов социальной сферы в 2010 году составили около 9 млрд. руб., что более чем в 4,6 раза превосходит расходы Компании на данную сферу в 2009 году.

Помощь дошкольным и образовательным учреждениям

Приоритетное внимание в рамках благотворительной деятельности Компания уделяет работе с подрастающим поколением и развитию молодежи и детей, и реализует ряд мероприятий по оказанию шефской помощи образовательным учреждениям.

Еланова М.В.
Пресс-секретарь Общественной палаты Московской области

«Всего на банковский счет для помощи погорельцам Подмосковья поступило 67 млн. рублей. Из них 31 млн. рублей перечислил «Норникель».

Помощь направлена на совершенствование оснащения учреждений, укрепление их материально-технической базы, повышение профориентационной и спортивной подготовки учащихся, всестороннего развития воспитанников. Средства выделяются на приобретение товарно-материальных ценностей в соответствии с заявками, на участие в мероприятиях, приуроченных к праздничным и юбилейным датам учреждений.

На протяжении ряда лет ко Дню Выпускника и Дню Знаний приобретаются и вручаются ценные памятные подарки выпускникам и первоклассникам общеобразовательных учреждений муниципального образования г. Норильска и г. Дудинки, которые вручаются представителями шефствующих предприятий.

Силами шефствующих подразделений Заполярного филиала и предприятий Группы на территории НПР приобретаются компьютерная и телетехника, музыкальное и игровое оборудование, бытовая техника, предметы мебели для 64 образовательных и 42 дошкольных подшефных учреждений городов Норильска и Дудинки. К празднованию в 2010 году юбилейных дат со дня основания 12 образовательных учреждений, в том числе МБОУ ДОД «Центр внешкольной работы г. Норильска» и КГБОУ НПО «Профессиональное училище № 105», и 4 дошкольных учреждений переданы спортивно-игровое оборудование, элементы декора, компьютерная и оргтехника, музыкальная аппаратура и инструменты. За счет средств Компании организовано приобретение радиотрансляционных узлов для школ городов Норильска и Дудинки и напольного покрытия для дошкольных образовательных учреждений.

Общий объем средств на данные мероприятия составил 16 млн. рублей.

ГМК «Норильский никель» осуществляется сотрудничество с учебными заведениями профессионального образования, расположенными на территории муниципального образования "Город Норильск" (КГБОУ НПО «Профессиональное училище № 105», Политехнический колледж ГОУ ВПО «Норильский индустриальный институт», ГОУ ВПО «Норильский индустриальный институт», КГБОУ НПО «Профессиональный лицей № 17»). В рамках целевых программ и совместных постановлений о взаимодействии Компания содействует развитию их материально-технической и учебно-методической базы, осуществляет ремонт и модернизацию данных учреждений. В 2010 году на данные цели направлены средства в размере 43,5 млн. рублей.

Оказана помощь 8 подшефным войсковым частям, расположенным в городах Норильске и Дудинке, для улучшения материально-технической базы учреждений.

Сохраняя традиции поддержки учебного и воспитательного процесса подрастающего поколения, Компания оказывает благотворительную помощь Краевому государственному бюджетному общеобразовательному учреждению кадетской школе-интернату «Норильский кадетский корпус», в которой обучается около 170 воспитанников из районов и городов Красноярского края, треть из которых норильчане, в том числе дети из малообеспеченных семей.

Силами ОАО «Енисейское речное пароходство» в 2010 году для кадетов приобретена учебная литература, материалы для ремонта, мягкая мебель.

Поддержка образовательных учреждений, готовящих специалистов по профилю основной деятельности группы предприятий ОАО «ЕРП», имеет огромное значение в условиях необходимости создания и подготовки кадрового резерва. В 2010 году направлены средства для организации питания учащихся КГБОУ НПО «Профессиональный лицей № 5», расположенного в пос. Подтесово, в котором находится филиал ОАО «ЕРП» – Подтесовская РЭБ флота, на базе которой готовятся собственные квалифицированные кадры для работы в ОАО «ЕРП», проводится переподготовка работников основного плавающего состава по рабочим специальностям.

Помощь коренному населению территорий присутствия

Компания поддерживает длительные традиции шефской помощи коренным народам Крайнего Севера, проживающим на территории Таймырского (Долгано-Ненецкого) муниципального района. Основными составляющими шефской помощи населенным пунктам ТМР являются реализация укрупненных целевых мероприятий по заявкам административных структур, проведение разовых акций, доставка грузов авиаперевозками в поселки Таймыра благополучателям. В отчетном году на развитие социальных объектов ТМР было направлено 20 млн. рублей.

В 2010 году Администрации МО «Город Дудинка» выделены средства на приобретение и установку двух открытых детских игровых площадок. В связи с празднованием юбилейных дат организовано приобретение телевизора, велосипедов и спортивного инвентаря для КГБОУ «Дудинский детский дом» – для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и комплекта компьютерной техники для МУК «Городской дом культуры» г. Дудинка. В рамках содействия сохранению национальных традиций и культуры коренных малочисленных народов Севера Компания участвует в праздновании Дня рыбака и Дня оленевода. В качестве призов для победителей соревнований и заслуженных жителей поселков приобретаются и вручаются подарки.

Оказана помощь медицинским учреждениям, школам, дошкольным учреждениям, учреждениям культуры и прочим организациям 22 поселков ТМР в приобретении строительных материалов, спортивного инвентаря, музыкального оборудования, компьютерной и цифровой аудио-видео техники. Ко Дню выпускника и Дню Знаний приобретены и вручены ценные подарки выпускникам и первоклассникам школ 22 поселков Таймыра. С целью

улучшения технических условий реализации образовательного процесса для кочевой школы пос. Новорыбное приобретен снегоход «Буран».

Участие в развитии Таймыра является особым направлением благотворительной деятельности Компании. В 2010 году организован и проведен уникальный этнический праздник «Большой Аргиш» с участием коллективов учреждений культуры г. Дудинка, представителей семейных национальных объединений коренных народов Таймыра, получила поддержку к своему открытию уже третья кочевая школа. Финансовую поддержку получили Таймырский краеведческий музей, Таймырский отдел ветеринарии, Таймырское лесничество, Таймырский колледж, Община КМН «Тыяха», Таймырское окружное общество инвалидов.

Помощь малообеспеченным гражданам

Существенную помощь Компания оказывает малообеспеченным гражданам, инвалидам, детским специализированным учреждениям, детям из многодетных семей, детям-сиротам, пенсионерам, ветеранам войны, и другим социально уязвимым слоям населения. В отчетном году средства, в том числе, были направлены на реализацию программы профессиональной подготовки подростков «Путевка в жизнь», которая реализуется МБУ «Центр социальной и психолого-педагогической реабилитации детей с ограниченными возможностями «Виктория» и направлена на обеспечение рабочими местами подростков с ограниченными возможностями.

Муравьев Е.И.:
Директор Заполярного филиала ОАО «ГМК «Норильский никель»

«Почти 15 млрд. рублей вложений запланировано выделить в социальную сферу города Норильска. И здесь, я считаю, что значительная сумма пойдет на восстановление и обновление жилого фонда, инженерных сетей. И, естественно, все те программы, которые, так или иначе, связаны со строительством новых объектов социально-бытового предназначения – это все создаст дополнительные условия, комфортные условия для проживания норильчан.»

В рамках действующего с 2006 года проекта развития детского волонтерского движения при финансовой и организационной поддержке Заполярного филиала проведена традиционная благотворительная акция «Твори добро!». Участниками акции стали КГОУ «Норильский детский дом», Норильская специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат VIII вида, МОУ «Школа-интернат № 2 основного общего образования», МБУ «Центр социальной и психолого-педагогической реабилитации детей с ограниченными возможностями «Виктория». Для награждения учреждений, принявших участие в акции «Смотр благотворительных проектов «Твори добро!», приобретены призы, каждому участнику акции вручены куртки и футболки с символикой акции, а также профинансировано проведение заключительного культурно-развлекательного мероприятия для детей-участников. Общий размер затрат составил 600 тыс. рублей.

В 2010 году продолжен проект по предоставлению бесплатного горячего питания малоимущим гражданам МО «Город Норильск» из расчета реализации 200 обедов ежедневно в рабочие дни на сумму 3,4 млн. рублей; организована выплата материальной помощи ветеранам ВОВ и вдовам участников ВОВ ко Дню Победы, материальная поддержка реабилитированных граждан ко Дню памяти жертв политических репрессий на сумму 3,5 млн. рублей.

Компания оказывает поддержку бывшим работникам Компании, проживающим как на территории МО «Город Норильск» и ТМР, так и за ее пределами. На поддержку 7 тыс. пенсионеров – ветеранов Компании ежегодно выделяется 25 млн. рублей. К юбилейному в 2010 году Дню Компании 5,4 тыс. неработающим пенсионерам – бывшим работникам Компании, постоянно проживающим на территории Муниципального образования «Город Норильск» и ТМР, по программе выплачено по 3,5 тыс. рублей. Из Фонда материальной помощи Компании 6,8 тыс. пенсионеров, проживающие на «материке», ежеквартально получали дополнительно к трудовой пенсии в среднем по 685 рублей. Общий объем средств, направленных из Фонда, составил 9,2 млн. рублей.

В ОАО «Кольская ГМК» также реализуется социальная программа по повышению социальной защищенности неработающих пенсионеров – бывших работников. В 2010 году в рамках программы выделены средства в объеме 7,1 млн. рублей 4,8 тыс. нуждающимся бывшим работникам на лечение, празднование юбилеев, в случае возникновения трудных жизненных ситуаций.

Ежеквартально на лицевые счета неработающих пенсионеров – бывших работников ОАО «Енисейское речное пароходство» перечисляется дополнительная негосударственная пенсия в виде материальной помощи по 300 рублей. Дополнительное негосударственное пенсионное обеспечение осуществляется через Негосударственный пенсионный фонд «Сибирский межрегиональный» и направлено на решение задач социальной защиты и повышения жизненного уровня ветеранов пароходства.

К празднованию 65-летия Победы в Великой Отечественной войне в отчетном году предприятиями Группы были направлены средства на выплаты материальной помощи и проведение торжественных мероприятий: Мурманским транспортным филиалом Компании – Мурманскому городскому благотворительному Фонду, ОАО «Архангельский торговый порт» – Совету Ветеранов г. Архангельска, ОАО «Енисейское речное пароходство» – бывшим работникам ОАО «Енисейское речное пароходство» и его дочерних и зависимых обществ – ветеранам ВОВ и труженикам тыла.

Содействие развитию физкультуры и спорта

Важной составной частью социальной политики Компании является содействие социально-экономическому развитию территорий присутствия, в том числе на основе программ взаимодействия с региональными и муниципальными органами власти.

В рамках взаимодействия с Администрацией МО «Город Норильск» в области укрепления и развития материально-технической базы физкультуры и спорта на территории города реализуется целевая программа софинансирования ремонта и реконструкции спортивных сооружений города. К концу 2010 года за счет средств Компании в размере 40,3 млн. рублей были проведены обследования, инженерные изыскания и реконструкция объектов г. Норильска – МБУ «Плавательный бассейн», МБУ «Дом физической культуры и спорта», и района Талнах – МБУ «Спортивный зал «Горняк» и МБУ «Спортивный комплекс «Талнах», проведены ремонтно-восстановительные работы по МБУ «Крытый каток «Умка», МБУ ДОД «ДЮСШ-3», МБУ ДОД «ДЮСШ-5».

ОАО «Кольская ГМК» активно содействует деятельности в сфере физкультуры и массового спорта на территории Кольского полуострова, оказывая поддержку Хоккейному клубу «Кольская ГМК» и участвуя в проведении региональных, всероссийских и международных соревнований: Чемпионата России по лыжным гонкам среди мужчин – «Мончегорского марафона», традиционных спортивно-массовых мероприятий, проводящихся в Мурманской области, – Праздника Севера и Лыжни Дружбы стран Баренц-региона.

Поддержке профессиональных национальных федераций и национального олимпийского движения, оказанию содействия развитию детского спорта в России сегодня уделяется большое внимание в Компании.

В 2010 году Компания оказала финансовую поддержку в размере 13,5 млн. рублей. Всероссийской федерации плавания. Участие ГМК «Норильский никель» направлено на создание материально-технической базы федерации для эффективной работы со спортсменами, совершенствование системы подготовки высококвалифицированных спортсменов и обеспечение успешного выступления сборных команд России на международных соревнованиях.

Принято решение о помощи спортивному клубу «Динамо» – профильной спортивной организации, команды которой выступают в российских и европейских соревнованиях по волейболу и занимают ведущие позиции, как в Чемпионате России, так и в Европейской Лиге Чемпионов. Средства в объеме 32 млн. рублей направлены на развитие детско-юношеского спорта, проведение спортивных мероприятий и учебно-тренировочных сборов молодежных команд клуба, являющихся спортивным резервом, как основной команды «Динамо», так и сборной России по волейболу.

Вклад в развитие социальной инфраструктуры

Компания вкладывает средства в модернизацию объектов социальной инфраструктуры и муниципальной собственности на территории НПР. Профинансирован ремонт фасада жилого здания в г. Норильске, расположенного по адресу пр. Ленинский, д. 2, и ремонт бассейна «Нептун» в г. Дудинке в объеме 37 млн. рублей. В рамках ранее взятых обязательств Компания продолжила реализацию проекта по реконструкции спортивного комплекса стадиона «Заполярник» и мойки автобусов пассажирского автотранспорта (МУП «НПОПАТ»), направив на данные цели 17,2 млн. рублей.

В целях оказания поддержки Администрации г. Норильска в реализации мероприятий по сохранению объектов культурного наследия осуществлено финансирование ремонта фасада жилого здания, расположенного по адресу ул. 50 лет Октября, 3/Б.Хмельницкого, 1. При финансовой поддержке Компании отремонтировано центральное крыльцо Норильского Заполярного театра драмы им. Маяковского, осуществлены работы по устройству ограждения здания в районе Центрального рынка. На реализацию указанных мероприятий Компания направила 33,8 млн. рублей.

В сотрудничестве с Администрациями Ямало-Ненецкого автономного округа и Таймырского (Долгано-Ненецкого) муниципального района предприятия Группы развивают отношения с хозяйствующими субъектами, оказывают содействие в социально-экономическом развитии региона.

Так, в 2010 году ОАО «Таймыргаз» направило 1,8 млн. рублей на развитие объектов социально-культурного и бытового назначения, улучшение среды обитания, условий жизни, труда и быта коренных малочисленных народов Ямала и Таймыра, реализацию природоохранных мероприятий, проводимых совестно с Администрацией Тазовского муниципального района.

ОАО «Норильскгазпром» в рамках заключенных договоров и соглашений оказывает финансовую поддержку МБОУ «Школа-интернат № 2», детским садам, муниципалитетам Усть-Енисейского и Тазовского районов. Общий объем средств на указанные цели в 2010 году составил почти 3 млн. рублей.

Одним из ключевых приоритетов благотворительной деятельности Компании является адресная помощь в преодолении последствий стихийных бедствий, экологических, промышленных или иных катастроф. В августе 2010 года руководством Компании принято решение об оказании благотворительной помощи пострадавшим от лесных пожаров в Московской области и выделении денежных средств на специально открытый Министерством социальной защиты населения Московской области счет для сбора пожертвований. Часть средств были направлены за счет своих собственных сбережений членами Правления Компании и Генеральным директором – Председателем Правления ОАО «ГМК «Норильский никель» В.И. Стржалковским.

Социальные и благотворительные проекты зарубежных предприятий

Tati Nickel

Компания Tati Nickel обладает хорошо отлаженной программой корпоративного социального развития, которая была введена в действие в 2006 году с целью «содействия формированию здорового, хорошо образованного и квалифицированного сообщества с большим потенциалом возможностей трудоустройства и деловой активности». В первые три года действия программы основной стратегией было оказание поддержки сообществам, проживающим в окрестностях рудника, в радиусе 70 км по двум направлениям: инвестиции в социальную сферу (образование, здравоохранение и развитие сообщества) и бизнес инвестиции (торговля, промышленность и сельское хозяйство).

Tati Nickel поддерживает тесные связи с Министерством образования и развития, участвуя в проекте, начатом сторонами три года назад в области образования. Проект направлен на рост успеваемости по математике и научным дисциплинам, в нем участвуют избранные школы северо-восточного округа, к которому относится Tati Nickel. Благодаря данному проекту шесть начальных школ и две средние школы получили помощь в виде оборудования их библиотек компьютерами с подключением к интернету и мульти-медийными средствами в помощь обучающимся, также в классах были установлены компьютеры с программным обеспечением по математике и научным дисциплинам. С 2009 года в рамках данного проекта Tati Nickel потратила около 1,2 млн. долларов США. В свою очередь Правительство оборудовало компьютерные классы и предоставило рекомендации по образовательной политике.

Предприятие Tati Nickel также привлекает стажеров для работы на руднике по программе стажировок Министерства труда и внутренних дел, организованной для выпускников. Выпускники стажируются в течение года для приобретения необходимого опыта перед выходом на местный рынок труда. Стажерам предоставляются правительственные стипендии.

В 2010 году на проекты социального развития территорий было потрачено в целом 181 тыс. долларов США. Основной акцент в распределении средств был сделан на образование - на базе средней школы McConnel (поселок Tutume) и Masunga (поселок Masunga) были открыты два новых учебных центра. Каждой школе предоставили 52 компьютера, компьютерные столы, стулья и программное обеспечение по математике и научным дисциплинам. Предполагается, что проект будет официально передан Министерству Образования и Развития до конца мая 2011 года.

В 2010 году было завершено строительство мини-заводов Ipopeng в Matshelagabedi, общие затраты по проекту с момента его начала в 2008 году составили 122 тыс. долларов США. Мини-заводы являются пожертвованием Комитету по развитию сельских населенных пунктов. Причина пожертвования имеет два аспекта: обеспечение стабильного дохода Комитета, с тем, чтобы он получил возможность участвовать в перспективных проектах развития сельской местности и создавать рабочие места в поселке, таким образом, повышая уровень жизни тех, кому посчастливилось трудоустроиться на мини-заводы.

Tati Nickel сделало ряд пожертвований в 2010 году на различные цели социально-инфраструктурного характера. В том числе были сделаны пожертвования: начальным, младшим и средним школам на различные цели; комитетам по борьбе с преступностью, располагающимся по всей территории страны, координируемым Полицией Ботсваны; Горной палате; местным властям (Советы, Комиссия по делам племен, и т.д.) страны; на строительство детских городков.

Отдельного внимания заслуживает благотворительное мероприятие (поход), организованное Генеральным Директором 28 мая 2010 года. Целью благотворительного похода была пропаганда здорового образа жизни и сбор средств для помощи местному населению. Поход прошел успешно, 1,1 тыс. человек приняли участие в походе на 20 км от Matshelagabedi до Клуба Tati Nickel. В пользу различных местных сообществ было собрано 9,8 тыс. долларов США.

Nkomati

Расходы на благотворительные программы, которые рудник Nkomati в 2010 году перечислил различным общественным организациям на территории присутствия выросли более чем в три раза по сравнению с 2009 годом (27,5 и 9 тыс. долларов США соответственно). Основные проекты реализовывались в области здравоохранения, образования, помощи социально незащищенным группам населения.

Рудник Nkomati принимает участие в офтальмологической программе Eye Care, организованной Департаментом здравоохранения совместно с Lions club. Программа проводится в трех районах – Badplaas, Machado и WatervalBoven как часть международного проекта "vision 2020" 'the right to sight' Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ). Основным принципом действия программы послужили положения Batho Pele Principles (People First), согласно которым медицинские специалисты посещают пациентов в местах их проживания. Целевая аудитория программы – пожилые люди и дети. Так, за счет рудника Nkomati были бесплатно розданы очки; 15 специалистов-офтальмологов (2 врача, 2 оптометриста, 11 младших специалистов-офтальмологов) от Департамента здравоохранения и шестеро волонтеров от Lions Club of Nelspruit приняли участие в проекте наряду с местным персоналам. В ходе программы была оказана помощь более чем 1,6 тыс. местных жителей: у 1001 человека была проведена проверка зрения, 331 получили бесплатные очки, 224 пациентам оказана местная офтальмологическая помощь, а 119 человек направили в различные госпитали двух муниципалитетов для проведения последующих операций по удалению катаракты.

В отчетном году рудник Nkomati оказал заметную благотворительную поддержку наиболее уязвимым группам населения территории присутствия – детям, детям-сиротам, старикам и т.п. Так, в 2010 году были перечислены денежные средства на счет местного муниципалитета Emakhazeni в рамках дня по борьбе со СПИДом, прошедшего в Machadodorp; Союзу Мпумаланга по борьбе с беспризорностью (Mpumalanga Alliance for Street Children) в ходе ежегодной конференции в Nelspruit; приобретены школьные униформы и одеяла более чем 350 школьникам в Machadodorp и WatervalBoven.

Заметные пожертвования в 2010 году были сделаны в рамках проектов по повышению образования местного населения. Так, рудник Nkomati внес пожертвования на счета WatervalBoven'sOorsteling Primary Schools и Machadodorp ChezonTeckna School (плата за обучение сирот); на счет центра по уходу за сиротами и детьми-инвалидами Вулигкондо.

В отчетном году в рамках реализации проектов в области образования была проведена подготовка 60 учителей математики и точных наук; предоставлено базовое образование для взрослых в 70 населенных пунктах в Badplaas, а также осуществлена подготовка попечительских советов школ по основам менеджмента образовательных учреждений.

Рудник Nkomati принял участие в спонсировании чемпионата мира по футболу 2010 года, в том числе предоставив зоны для общественного просмотра в Badplaas, WatervalBoven и Ekulindeni. Также в 2010 году рудник Nkomati перечислил средства на реконструкцию административного блока (счет Embhuleni Royal House); на проведение ежегодного традиционного праздника (счет Mantjolo Royal House).

Выполнение задач за 2010 год и задачи на 2011 год

Задачи на 2010 год	Выполнение задач	Задачи на 2011 год
Развитие системы социальной отчетности		
Продолжить практику подготовки ежегодных Отчетов о корпоративной социальной ответственности	Подготовлен Отчет о корпоративной социальной ответственности ГМК «Норильский никель» за 2010 год.	Подготовить Отчет о корпоративной социальной ответственности ГМК «Норильский никель» за 2011 год.
Развитие системы институционального взаимодействия с заинтересованными сторонами		
Выстроить систему взаимодействия с вновь избранными органами местного самоуправления Печенгского района Мурманской области	Система взаимодействия с избранными главами муниципальных образований Печенгского района, г. Заполярный, пгт. Никель, с депутатами советов муниципальных образований, с руководителями администраций муниципалитетов выстроена.	Расширение и укрепление взаимодействия с органами законодательной и исполнительной власти, а также органами местного самоуправления в рамках действующего законодательства РФ на основе партнерства и взаимного диалога.
Повысить регулярность и систематичность проведения консультаций и переговоров сторон социального партнерства, усовершенствовать работу комиссий по коллективным договорам, в целях развития прямого диалога менеджмента и работников продолжить практику проведения собраний трудовых коллективов с участием руководства	Комиссией по Коллективному договору Компании было принято более 27 решений по важнейшим корпоративным вопросам и более 50 – по индивидуальным обращениям работников. На основе этих решений были внесены изменения в Положение об оплате труда работников и в Положение о порядке оплаты работникам и членам их семей расходов на проезд к месту использования отпуска и обратно, а также внесены дополнения в «Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда». Приемными по производственным и социально-трудовым вопросам было рассмотрено более 33 тыс. обращений работников, подготовлено и проведено 750 встреч руководителей с трудовыми коллективами, в которых приняли участие более 21,5 тыс. работников.	Обеспечение регулярного и систематического проведения консультаций и переговоров сторон социального партнерства, усовершенствование работы комиссий по коллективным договорам, в целях развития прямого диалога менеджмента и работников продолжение практики проведения собраний трудовых коллективов с участием руководства.
Содействие социально-экономическому развитию территорий присутствия Компании		
Подписать меморандум о сотрудничестве Компании с Правительством Красноярского края по развитию авиационного хаба	Генеральный директор ОАО «Норильский никель» В.И. Стржалковский и губернатор Красноярского края Л.В. Кузнецов подписали соглашение о сотрудничестве по вопросам развития авиационного сообщения.	Обеспечить выполнение обязательств по Программе переселения граждан, проживающих в городах Норильск и Дудинка, в районы с благоприятными природными и социально-экономическими условиями. Выполнить взятые обязательства по четырехстороннему соглашению о модернизации и развитии объектов социальной, инженерной инфраструктуры и жилого фонда г. Норильска. Принять участие в конкурсе на разработку месторождений в Воронежской области и подписать соглашение о социально-экономическом сотрудничестве между областью и Компанией (в случае победы).
Инвестиционное развитие		
		Инвестиционным бюджетом Компании на 2011 год предусмотрены расходы на продолжение начатых проектов социальной направленности, а также на вновь инициируемые социально-ориентированные проекты в размере 4 357,5 млн. рублей. В том числе будет продолжена: – реконструкция санаторного комплекса «Санаторий «Заполярье» в г. Сочи; – реализация социальной программы «Наш дом»; – строительство Спортивно-развлекательного комплекса «Арена-Норильск» в г. Норильске; – реализация программы по улучшению социально-бытовых условий работников российских предприятий Группы. Вновь инициирован проект по строительству плавательного бассейна в г. Норильск.

Задачи на 2010 год	Выполнение задач	Задачи на 2011 год
Транспортная независимость		
Расширить географию полетов авиакомпании «Таймыр» для работников и членов их семей до места отдыха и обратно	Создание собственной авиакомпании «Таймыр» положительно отразилось на ценовой политике на норильском рынке авиаперевозок, а также позволило сохранить стабильный уровень цен на территории региона. Для удобства работников авиакомпания расширила в 2010 году свое присутствие, открыв регулярные прямые рейсы до г. Санкт-Петербург и г. Сочи.	Завершение строительства и начало эксплуатации Компанией арктического танкера усиленного ледового класса ARC 7 грузоподъемностью 15 тыс. тонн, который будет осуществлять доставку горюче-смазочных материалов в НПР и вывоз на рынки сбыта газового конденсата, добываемого на Пеляткинском месторождении, а также начало строительства топливо-перевалочной базы в г. Архангельске. Модернизация флота Компании: дооборудование арктических контейнеровозов грузовыми кранами грузоподъемностью 40 тонн каждый. Завершение первого этапа строительства перегрузочного терминала ГМК «Норильский никель» в г. Мурманске. Одновременно с модернизацией будет продолжена обработка судов на терминале с увеличением объемов перевалки грузов до 200 тыс. тонн. Продолжение работы, направленной на контейнеризацию перевозок грузов Компании (строительство 1 500 единиц контейнеров ИСО 1СХ). Реализовать транспортно-логистическую схему поставки сырья зарубежных производственных активов на предприятия Компании в России для переработки
Охрана окружающей среды		
Достичь совокупного снижения негативного воздействия на окружающую среду	В отчетном году предприятиями Группы выполнялись мероприятия, направленные на снижение негативного воздействия на окружающую среду. Текущие затраты на охрану окружающей среды выросли по сравнению с 2009 годом на 11,3% и составили 12,5 млрд. рублей. В целом по Группе выбросы загрязняющих веществ в атмосферный воздух снижены на 25,3 тыс. тонн (в ЗФ – на 34,7 тыс. тонн, в том числе выбросы диоксида серы снижены на 36,6 тыс. тонн). Объем забора воды снижен на 7,4 млн. м^3, объем многократно используемой воды увеличен на 10,8 млн. м^3. Объем нормативно очищенных сточных вод увеличен в 2,8 раза. Масса сброса загрязняющих веществ в водные объекты уменьшена на 23,0 тыс. тонн.	Достичь совокупного снижения негативного воздействия на окружающую среду
Ответственность за продукцию		
Обеспечение сохранения целостности КИСМ в условиях изменений организационной структуры ОАО «ГМК «Норильский никель» Взаимная увязка критериев результативности процессов КИСМ с ключевыми показателями эффективности деятельности структурных подразделений	Результаты надзорного аудита, проведенного Bureau Veritas Certification в 2010 году в ГО, ЗФ и ЗТФ, подтвердили: 1) Заявленная область сертификации «Производство, управление проектами, продажи и поставки продукции (никель, медь, кобальт, драгоценные металлы, сера, селен, теллур)» соответствует деятельности, осуществляемой в Компании. 2) КИСМ Компании соответствует требованиям ISO 9001:2008 и ISO 14001:2004. В процессе анализа работы КИСМ ежегодно проводится оценка пригодности критериев результативности процессов/видов деятельности и их адаптация к меняющимся обстоятельствам.	Развитие КИСМ путем вовлечения в область сертификации дополнительных процессов, видов деятельности и подразделений Компании
Актуализация документов КИСМ, требований к процессам/правилам КИСМ с учетом структурных и организационных изменений в Компании	Актуализация документов КИСМ осуществлялась с учетом результатов анализа работы структурных подразделений и изменений организационной структуры Компании по следующим направлениям: – общее руководство по КИСМ; – планирование и анализ КИСМ; – анализ удовлетворенности потребителей.	Адаптация документов КИСМ, требований к процессам/правилам КИСМ с учетом структурных и организационных изменений в Компании

Задачи на 2010 год	Выполнение задач	Задачи на 2011 год
Охрана труда		
Продолжить работу по совершенствованию системы управления промышленной безопасностью и охраной труда	Организовано и осуществляется выполнение ряда мероприятий: - обязательное личное участие первых руководителей структурных подразделений в проверках состояния охраны труда и промышленной безопасности; - внедрение системы контроля с закреплением за конкретными руководителями и специалистами производственных и функциональных подразделений территориальных и (или) структурных единиц (блоков), а также организация работы групп и ответственных лиц по надзору за опасными действиями работников и поведенческими рисками.	Провести централизацию службы промышленной безопасности и охраны труда Заполярного филиала с последующей оптимизацией ее функций. Организовать и обеспечить проведение проверок (аудитов) предприятий Группы компаний «Норильский никель» в области промышленной безопасности, охраны труда
Продолжить разработку нормативных документов Корпоративной системы управления промышленной безопасностью и охраной труда.	Разработан и введен в действие стандарт «Порядок проведения технического расследования причин аварий и инцидентов на объектах, поднадзорных Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору», а также изменения и дополнения к стандарту «Порядок информирования, учета и отчетности в области промышленной безопасности и охраны труда».	Продолжить работу по разработке нормативных документов Корпоративной системы управления промышленной безопасностью и охраной труда.
Подготовить и рассмотреть с участием руководства Компании, руководителей филиалов и ДЗО, расположенных на основных производственных площадках (НПР и Кольский полуостров), анализ несчастных случаев, происшедших на предприятиях Группы, и предложения, направленные на снижение уровня производственного травматизма и усиление производственного контроля соблюдения требований промышленной безопасности и охраны труда.	Подготовлены и представлены руководству Компании материалы по результатам деятельности по охране труда и промышленной безопасности за 2009 год, анализ несчастных случаев, происшедших на предприятиях Группы компаний «Норильский никель», с предложениями по снижению уровня производственного травматизма. По данным материалам проведена видеоконференция руководства Компании, представителей Комитета по профилактике травматизма с участием руководителей и специалистов производственных подразделений филиалов и ДЗО Компании, расположенных на основных производственных площадках (НПР и Кольский полуостров).	Подготовить и рассмотреть с участием руководства Компании, руководителей филиалов и ДЗО анализ несчастных случаев, происшедших на предприятиях Группы компаний «Норильский никель», и предложения, направленные на снижение уровня производственного травматизма и усиление производственного контроля соблюдения требований промышленной безопасности и охраны труда.
Развитие персонала		
Обеспечить сохранение достигнутого уровня профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников Группы компаний «Норильский никель».	Дополнительную профессиональную подготовку в отчетном году прошли 31,9 тыс. работников (40% от средней численности персонала) российских предприятий Группы, из которых 19,8 тыс. человек – рабочие. В 2010 году начал свою работу Учебный центр «Кольский центр развития персонала», где за год прошли обучение около 2 тыс. человек.	Совершенствование системы подготовки работников с применением современных учебных технологий и оборудования. Создание условий обучения, максимально приближенных к реальному производству. На основе Стратегии производственно – технического развития Компании на период до 2025 года разработать Стратегию развития персонала с учетом новых технологий и оборудования, потенциальной текучести персонала, прогнозирования тенденций по изменению возрастного и качественного состава, миграционных процессов, а также мероприятий, позволяющих повысить закрепляемость персонала
Повышение мотивации персонала		
Обеспечение конкурентоспособного уровня заработной платы. Запланировать в целом увеличение дохода работников до 10% к уровню 2009 года. Главным направлением развития системы вознаграждения является повышение основной (гарантированной части) заработной платы путем перехода части предприятий Группы на новые тарифные ставки и оклады, а также разработка изменений в системе премирования в целях стимулирования работников к реализации текущих и стратегических целей и задач Компании, росту производительности труда. Внести изменения (разработать проект нового документа) в Порядок формирования фондов коллективного стимулирования	Средняя заработная плата работников российских предприятий Группы в 2010 году по сравнению с 2009 годом выросла на 14,7%. В целях повышения гарантированной части заработной платы основные предприятия Группы осуществили переход на новые тарифные ставки и оклады. Кроме того, в целях повышения социальной защищенности работников в Компании принято решение об увеличении базовой (условно-постоянной составляющей) части заработной платы до 70% с 1 декабря 2010 года, соответственно переменная часть заработной платы составит не более 30%. В соответствии с этим в Коллективный договор внесены изменения, касающиеся условий оплаты труда работников ОАО «ГМК «Норильский никель».	Обеспечить конкурентоспособный уровень заработной платы. Запланирован в целом рост дохода работников на 8-10% к уровню 2010 года. В рамках Стратегии развития персонала разработать новые механизмы по повышению привлекательности рабочих мест российских предприятий Группы.

Задачи на 2010 год	Выполнение задач	Задачи на 2011 год
Усилить стимулирующее воздействие программ, направленных на привлечение в Компанию и удержание молодых работников	В 2010 году в рамках корпоративных программ привлечения персонала прошли подготовку и адаптацию более 1,2 тыс. человек. Пересмотрены нормативные документы действующих в Компании корпоративных программ привлечения молодых рабочих и специалистов. Введены в действие Стандарты организации программ «Стажер», «Рабочая смена» и «Профессиональный старт», разработанные на основании требований ISO 9001:2008 «Системы менеджмента качества. Требования», ISO 14001:2004 «Системы экологического менеджмента – Требования и руководство по использованию». Увеличен возраст участников программ (до 30 лет).	Продолжить реализацию актуальных для Компании целевых программ привлечения и отбора персонала с учетом текущей и перспективной потребности, требований, предъявляемых к работнику производственной спецификой, а также развития ситуации на рынке труда. Ввести в действие дополнительные инструменты отбора и мотивации молодежи для трудоустройства в Компании (введение в действие корпоративной стипендии для учащихся учебных заведений).
Оздоровление персонала		
Увеличить общее количество предоставляемых льготных путевок, а также внедрить комплекс мер по улучшению качества обслуживания, лечения и отдыха в ведомственном санатории «Заполярье» для работников предприятий Группы и членов их семей.	Общее количество льготных путевок, предоставляемых работникам российских предприятий Группы и членам их семей в санаторий «Заполярье», составило более 20 тыс. штук. Дальнейшая реализация комплекса мер по улучшению качества обслуживания и предоставляемых услуг.	Сохранить все действующие программы оздоровления работников Компании. Продолжить дальнейшую работу по поэтапной реконструкции санатория «Заполярье» в г. Сочи и мероприятий по повышению качества обслуживания и уровня сервиса.
Улучшить качество программы детского оздоровительного отдыха.	Для детей работников Компании был организован отдых в детском оздоровительном учреждении «Вита», расположенном на Черноморском побережье в г. Анапа, а также в спортивно-оздоровительном лагере на территории Тульской области (г. Алексин).	Увеличить общее количество отдыхающих, в том числе по программе зарубежного корпоративного туризма.
Развивать программу зарубежного корпоративного туризма путем расширения географии стран и увеличения общего количества отдыхающих.	Важным социальным фактором стало решение руководства Компании по организации бесплатного проезда детей работников в детские оздоровительные лагеря. Всего по данной программе отдохнуло более 1,3 тыс. детей.	Расширить географию отдыха работников на территории РФ и за рубежом, увеличить перечень вневедомственных санаториев
Расширить географию полетов авиакомпании «Таймыр» с применением различных дотационных механизмов по компенсации авиаперелетов для работников и членов их семей до места отдыха и обратно	Продолжена реализация программы зарубежного корпоративного туризма. В Болгарии, Испании, Египте отдохнуло более 3,6 тыс. работников предприятий Группы и членов их семей. По программе отдыха во вневедомственных санаторно-оздоровительных учреждениях, расположенных на территории Алтайского края и Кавказских Минеральных Вод, отдохнули и поправили здоровье 1,7 тыс. человек. Срок отдыха по путевкам увеличился с 18 до 21 дня.	
Развитие корпоративной пенсионной системы		
Содействовать дальнейшему развитию системы дополнительного пенсионного обеспечения работников Компании, в том числе внедрению механизмов реализации программы софинансирования работодателем накопительной части трудовой пенсии работников	Компания осуществляет информационную поддержку программы «Государственного софинансирования накопительной части пенсии» на предприятиях с целью повышения уровня пенсионного обеспечения своих работников. По состоянию на 31 декабря 2010 года в программе оформили участие около 4,2 тыс. работников российских предприятий Группы	Продолжить совершенствование пенсионных программ с сохранением в новых программах базовых принципов – добровольности, доступности и солидарного участия работников. Расширить диапазон пенсионных планов корпоративных программ пенсионного обеспечения работников

Заключение Совета РСПП по нефинансовой отчетности о результатах рассмотрения Отчета о КСО ГМК «Норильский никель» с целью общественного заверения

Совет по нефинансовой отчетности Российского союза промышленников и предпринимателей (далее – Совет), созданный в соответствии с решением Бюро Правления (Постановление от 28.06.2007), рассмотрел по инициативе ГМК «Норильский никель» (далее – Компания, Группа компаний «Норильский никель», Группа, «Норильский никель») Отчет о корпоративной социальной ответственности ГМК «Норильский никель» за 2010 г. (далее - Отчет). Компания обратилась в РСПП с просьбой организовать проведение общественного заверения Советом, который формирует мнение о полноте и значимости представленной в Отчете информации по результатам деятельности ГМК «Норильский никель» с позиций принципов Социальной хартии российского бизнеса.

Члены Совета в период с 20 апреля по 20 мая 2011 г. изучили содержание представленного ГМК «Норильский никель» Отчета и составили настоящее Заключение в соответствии с Регламентом общественного заверения корпоративных нефинансовых отчетов, утвержденным Советом. Члены Совета обладают необходимой компетентностью в области корпоративной ответственности, устойчивого развития и нефинансовой отчетности, соблюдают этические требования независимости и объективности оценок, выражают свое персональное мнение экспертов, а не мнение организаций, представителями которых они являются.

Отчет оценивался, исходя из следующих критериев полноты и значимости содержащейся в Отчете информации:

Значимой признается информация, поскольку она отражает деятельность компании по реализации принципов ответственной деловой практики, раскрываемых в Социальной хартии российского бизнеса (www.rspp.ru).

Полнота предполагает, что компания комплексно отражает в отчете свою деятельность – ценности и стратегические ориентиры, лежащие в ее основе, системы и структуры управления, достижения и ключевые результаты деятельности, систему взаимодействия с заинтересованными сторонами.

Применение Компанией международных систем отчетности является одним из существенных положительных факторов, который принимается во внимание в рамках процедуры общественного заверения Отчета. При этом подтверждение уровня соответствия Отчета международным системам отчетности не входит в задачу данного Заключения.

Ответственность за информацию и заявления, содержащиеся в Отчете, несет «Норильский никель». Достоверность фактических данных, содержащихся в Отчете, не является предметом общественного заверения.

Настоящее Заключение подготовлено для ГМК «Норильский никель», которая может использовать данное Заключение, как для внутрикорпоративных целей, так и в целях коммуникаций с заинтересованными сторонами, публикуя его без каких-либо изменений.

ВЫВОДЫ

На основе проведенного анализа Отчета, а также публичной информации, размещенной на официальном корпоративном сайте ГМК «Норильский никель», и коллективного обсуждения итогов независимой оценки Отчета, проведенной членами Совета РСПП по нефинансовой отчетности, Совет подтверждает следующее:

Отчет о корпоративной социальной ответственности ГМК «Норильский никель» за 2010 год содержит значимую информацию, охватывает все основные области ответственной деловой практики в отношении российских активов, а также ключевые направления в отношении зарубежных активов в соответствии с принципами Социальной хартии российского бизнеса, и с достаточной полнотой раскрывает сведения о деятельности Группы в этих областях.

Рекомендации Совета РСПП по итогам общественного заверения предыдущего отчета ОАО «ГМК «Норильский никель», за 2009 год нашли отражение в Отчете за 2010 год в части расширения границ отчетности, более полного представления информации по включенным в границы отчетности активам и планам на перспективу, обеспечения преемственности информации.

Отчет Группы за 2010 год содержит значимую информацию в отношении следующих аспектов ответственной деловой практики:

В области экономической свободы и ответственности: Отчет раскрывает основные производственно-экономические результаты деятельности Группы за 2010 г., а также сведения, отражающие ее значительную роль в российской и мировой экономике как крупного поставщика редкоземельных металлов, налогоплательщика, работодателя, заказчика продукции других отраслей экономики. Обозначены приоритеты и основные направления реализации инвестиционных проектов в России и за рубежом. Содержатся сведения о предпринимаемых усилиях по обеспечению энергетической и транспортной безопасности как важных элементов реализации экономической стратегии. Приводятся сведения о мероприятиях по повышению экономической эффективности деятельности и качества производимой продукции. Политика в отношении безопасности и качества продукции, как указано в Отчете, сформулирована и реализуется в соответствии с международными стандартами и требованиями. Сообщается об инициативах по внедрению энергоэффективных и основанных на использовании возобновляемой энергии продуктов и услуг. В Отчете представлены результаты анализа жизненного цикла продукции с оценкой рисков на каждой стадии, контролируемых ГМК «Норильский никель».

Сообщается об основных корпоративных документах, регулирующих стратегию устойчивого развития Группы по ее ключевым направлениям. Подходы к управлению устойчивым развитием показаны через систему корпоративного управления и структуру оперативной системы менеджмента. Раздел, посвященный корпоративному управлению, существенно расширен. В развернутой форме показаны ключевые элементы системы управления рисками как основы устойчивого развития Группы компаний «Норильский никель». Имеется информация о содержании деятельности, направленной на укрепление добросовестной деловой практики во взаимодействии с заинтересованными сторонами.

Партнерство в бизнесе: В Отчете освещается практика делового партнерства и взаимодействия ГМК «Норильский никель» с широким кругом заинтересованных сторон в России и за ее пределами, сформулированы принципы, на основе которых строится политика Группы в этой области. Представлены подходы к организации сотрудничества и формы взаимодействия с различными группами заинтересованных сторон. Сообщается о регулярном проведении опросов в целях изучения их мнений, связанных с компаниями Группы, и получения обратной связи.

В Отчете в развернутом виде отражены вопросы взаимодействия с персоналом, включая развитие кадрового потенциала, обучение и профессиональный рост работников, предоставление сотрудникам возможностей участия в различных социальных программах. В числе приоритетных тем обозначены и достаточно подробно изложены вопросы управления промышленной безопасностью и охраной труда.

Сообщается о частно-государственном партнерстве с органами государственной власти при реализации крупных проектов, как, например, проекты переселения ветеранов «Норильского никеля» из Заполярья в районы с благоприятными климатическими условиями, по модернизации объектов социальной сферы и жилищного фонда. Имеется информация о характере сотрудничества с властными структурами в других странах присутствия с учетом местной специфики.

Освещаются вопросы взаимодействия с акционерами и инвесторами, включая некоторые сведения о дивидендной политике и проведенных мероприятиях по информированию инвестиционного сообщества.

Сообщается о принятой в Группе компаний «Норильский никель» практике аттестации поставщиков с учетом соблюдения ими принципов ответственного ведения бизнеса, а также о взаимоотношениях с потребителями, которые строятся на основе корпоративных стандартов в области сбыта продукции. Приводятся сведения об улучшении результатов регулярно проводимой оценки удовлетворенности клиентов качеством продукции и деловыми отношениями с компаниями, входящими в Группу.

В Отчет включены сведения о примерах взаимодействия Группы компаний «Норильский никель» с российскими и международными организациями, различными структурами гражданского общества на основе соглашений о сотрудничестве в области образовательной, научно-технической, культурной деятельности, в реализации совместных проектов социально-экономической и экологической направленности.

В области прав человека: ГМК «Норильский никель» декларирует свое стремление к недопущению любых форм дискриминации или нарушения прав человека. Сообщается о приверженности соблюдению прав человека в соответствии с Конституциями РФ, со стандартами МОТ и действующим законодательством стран размещения дочерних компаний. В Отчете освещена практика Компании в сфере соблюдения трудовых прав, охраны здоровья работников, работа по улучшению экологических условий в регионах присутствия предприятий Группы в России и за рубежом.

В области сохранения окружающей среды: Темы обеспечения экологической и промышленной безопасности, сохра-

нения природной среды отражены в Отчете в развернутом виде. Содержится информация об основных направлениях экологической политики. Сообщается о дальнейшем совершенствовании построенной на основе международных стандартов корпоративной интегрированной системы менеджмента качества и экологического менеджмента (КИСМ), о мерах и достигнутых результатах в этой сфере. Компания информирует о намерении учитывать необходимость рационального использования ресурсов при решении экономических задач, о мерах в области энергосбережения, которые реализуются на российских предприятиях Группы. Экологическая результативность представлена широким спектром показателей, характеризующих основные воздействия производственной деятельности ГМК «Норильский никель» на окружающую среду. С учетом принципа сбалансированности раскрываемой информации Отчет включает сведения, отражающие не только снижение нагрузок на окружающую среду (воздух, вода, отходы), но и некоторые проблемные аспекты, связанные с энергосбережением. Сообщается, что введена единая система отчетности о природоохранной деятельности в российских предприятий Группы, о регулярно проводимых надзорных аудитах для подтверждения соответствия практики на этих предприятиях международным стандартам в области экологического менеджмента и менеджмента качества. Группа информирует также, что все предприятия зарубежных производственных активов сертифицированы и проходят регулярную аттестацию по стандарту ISO 14001.

Важный аспект, которому уделяется внимание в Отчете, – продолжение сотрудничества с различными организациями, включая заповедники, по мониторингу биоразнообразия в северных территориях, а также о принимаемых мерах, направленных на его восстановление.

Участие в развитии местного сообщества: В Отчете представлен большой объем информации о деятельности Компании в местных сообществах, содержится описание наиболее важных социально значимых программ. Сообщается об основных направлениях участия Группы компаний «Норильский никель» в развитии регионов присутствия на основе Соглашений о взаимодействии в социально – экономической сфере с региональными и городскими Администрациями. В рамках этих соглашений реализуются проекты в области развития социальной инфраструктуры и улучшения бытовых условий жизни населения в территориях присутствия Группы, поддержки коренных малочисленных народов Крайнего Севера, иных социальных инвестициях и благотворительной деятельности. Приводятся также примеры благотворительной активности предприятий Группы, расположенных на юге Африки.

В целом, включенная в Отчет информация отражает усилия ГМК «Норильский никель» по внедрению принципов корпоративной ответственности в деловую практику. Отчет содержит сведения о направлениях, принципах и стратегических целях развития по трем составляющим, лежащим в основе деятельности Группы, практике взаимодействия с заинтересованными сторонами, системах управления, включая модель управления рисками, в том числе нефинансовыми, что имеет прямое отношение к вопросам ответственности ГМК «Норильский никель» перед обществом.

Отчет свидетельствует о последовательном развитии процесса отчетности. Приводится значительный объем конкретных показателей, отражающих достигнутые результаты в экономической, социальной и экологической сферах. При подготовке Отчета использованы рекомендации Совета РСПП по нефинансовой отчетности, сформулированные по итогам общественного заверения Отчета за 2009 год.

ГМК «Норильский никель» последовательно на протяжении ряда лет использует при подготовке отчетов признанные в мировой и российской практике рекомендации в области отчетности (МСФО, GRI, базовые индикаторы РСПП, стандарты серии AA 1000). Тем самым обеспечивается преемственность и сопоставимость информации различных отчетных циклов, а также сопоставимость с отчетами других компаний.

РЕКОМЕНДАЦИИ

Отмечая достоинства Отчета, Совет обращает внимание ГМК «Норильский никель» на ряд существенных для заинтересованных сторон аспектов значимости и полноты раскрытия информации и рекомендует учесть их в следующих циклах отчетности.

Следует обратить внимание, что рекомендации, сформулированные по результатам анализа Отчета ОАО «ГМК «Норильский никель» за 2009 год сохраняют свою актуальность и могут быть использованы в дальнейшей практике отчетности Компании. Наряду с этим представляется важным обратить внимание на следующие вопросы.

В соответствии с лучшей практикой нефинансовой отчетности ГМК «Норильский никель» последовательно расширяет границы отчетности, включает в периметр отчета новые активы, в т.ч. зарубежные, расширяет спектр предоставляемых данных об их деятельности. Для облегчения восприятия растущего объема информации рекомендуется использовать формат изложения, применяя принцип «от частного к общему». Так, например, представлять сведения о распространении на эти активы общей корпоративной культуры, о подходах к взаимодействию с заинтересованными сторонами, выбору наиболее важных программ для местных сообществ и существенных тем для отражения в отчете с учетом степени интеграции этих активов.

Рекомендуется более полно отражать систему принятия решений в области КСО и устойчивого развития в системе корпоративного управления Группы компаний «Норильский никель». Простой перечень структурных подразделений без дополнительной информации о разграничении полномочий, не дает ясного представления об эффективности системы управления по основным уровням принятия и реализации решений. Важно также пояснить, каким образом и, в какой форме, заинтересованные стороны вовлечены в процессы определения приоритетных задач.

Включение в Отчет развернутой информации о подходах к управлению рисками, можно отнести к его достоинствам. Ценность этих сведений для заинтересованных сторон может быть усилена описанием того, как на практике работает эта система с включением примеров выявления, оценки и реагирования на различные риски. Такая конкретная информация даст более полное представление о сложившейся в Группе управлении ответственностью.

Представляется полезным в дальнейшем подробнее объяснять соотношение системы экологического менеджмента (СЭМ) и корпоративной интегрированной системы менеджмента качества и экологического менеджмента (КИСМ), чтобы заинтересованным сторонам стали понятны их соподчиненность, взаимовлияние и последовательность реализации. На этом основании появится возможность оценить преимущества интегрированной системы в управлении экологическими процессами на предприятиях Группы.

Информация о выполнении задач в 2010 году и о задачах на 2011 год представлена в Отчете достаточно наглядно. Подобные сведения будут выглядеть убедительнее за счет включения измеримых количественных параметров, по которым можно судить о соответствии достижений намеченным целям и задачам. Этот же комментарий можно отнести и к демонстрации основных показателей экономической, экологической и социальной результативности. Полезно не только сопоставлять эти показатели в динамике, но и соотносить их с плановыми параметрами, что позволяет точнее оценить результаты деятельности.

Отчет призван показать заинтересованным сторонам, что Компания знает стоящие проблемы и стремится к их решению. В этой связи и в целях последовательного соблюдения принципа сбалансированности раскрываемой в Отчете информации следует в дальнейшем уделить больше внимания освещению имеющихся проблем в деятельности ГМК «Норильский никель» и подходов к их решению. Информация о реагировании на актуальные запросы различных групп заинтересованных сторон также добавит Отчету полноту и убедительность.

Повышению информативности отчета будет способствовать соотнесение сведений о деятельности Группы компаний «Норильский никель» с основными событиями внешней среды (изменения потребительских рынков, законодательной среды, появление глобальных и российских инициатив, таких как Климатическая доктрина, и др.). Это подчеркнет связь предпринимаемых действий с актуальной внешней повесткой. Следует также отметить, что в дальнейшем отчеты будут выигрывать, если в них будет включена более полная информация, отражающая позицию, стратегию и видение Компании в отношении того, каким образом выполняется в рамках деятельности ГМК «Норильский никель» поставленная государством задача энергосбережения.

Представляется целесообразным рекомендовать Компании, помимо настоящего общественного заверения силами Совета по нефинансовой отчетности РСПП, провести также открытые общественные слушания с одновременной презентацией Отчета. Публичные общественные слушания с презентацией основных положений Отчета помогают определять существенные темы для раскрытия в отчетах, способствуют укреплению деловой репутации Компании, открытой к диалогу с любыми заинтересованными сторонами.

Отчет о корпоративной социальной ответственности ГМК «Норильский никель» за 2010 год является седьмым нефинансовым отчетом, что свидетельствует о стремлении Группы к повышению информационной прозрачности и открытости на последовательной и постоянной основе.

Совет РСПП по нефинансовой отчетности, положительно оценивает Отчет и, отмечая хорошее качество его подготовки, поддерживает приверженность Компании принципам ответственной деловой практики и отчетности в области устойчивого развития. Совет подтверждает, что Отчет о корпоративной социальной ответственности ГМК «Норильский никель» за 2010 г. прошел общественное заверение.

Председатель Совета РСПП
по нефинансовой отчетности
Ф.Т. Прокопов

Заместитель Председателя Совета
РСПП по нефинансовой отчетности –
ответственный секретарь
Е.Н. Феоктистова

РОССИЙСКИЙ СОЮЗ ПРОМЫШЛЕННИКОВ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ
РСПП

Приложение 1. Таблица соответствия Отчета Руководству GRI (версия 3.0) и базовым индикаторам результативности (РСПП)

Уровень соответствия GRI

	C	C+	B	B+	A	A+
Самодекларация					GRI REPORT SELF DECLARED	
Проверка третьей стороны					-	
Проверка GRI					-	

Показатель GRI, версия 3	Номер базового индикатора (РСПП)	Описание показателя	Раздел отчета/обоснование	Страницы
1. Стратегия и анализ				
1.1.		Заявление самого старшего лица, принимающего решения в организации, публикующей отчет, о значимости устойчивого развития для организации и ее стратегии	Обращение Генерального директора ГМК «Норильский никель»	4-6
1.2.		Характеристика ключевых воздействий, рисков и возможностей	1.2. Управление в области устойчивого развития Выполнение задач за 2010 год и задачи на 2011 год	16-25 120-123
2. Характеристика организации				
2.1.		Название организации	О Компании «Норильский никель»	6-8
2.2.		Главные бренды, виды продукции и/или услуг	2.6. Ответственность за продукцию Приложение 2	49-52 132-136
2.3.		Функциональная структура организации, включая основные подразделения, операционные компании, дочерние организации и совместные предприятия	О Компании «Норильский никель» Приложение 4	6-8 142-143
2.4.		Расположение штаб-квартиры организации	О Компании «Норильский никель» Контактная информация	6-8 148
2.5.		Число стран, в которых организация осуществляет свою деятельность, и названия стран, где осуществляется основная деятельность или которые особенно значимы с точки зрения вопросов устойчивого развития, охватываемых отчетом	О Компании «Норильский никель»	6-8
2.6.		Характер собственности и организационно-правовая форма	О Компании «Норильский никель»	6-8
2.7.		Рынки, на которых работает организация (включая географическую разбивку, обслуживаемые сектора и категории потребителей и бенефициаров)	О Компании «Норильский никель»	6-8
2.8.		Масштаб организации	О Компании «Норильский никель»	6-8
2.9.		Существенные изменения масштабов, структуры или собственности, произошедшие на протяжении отчетного года	О Компании «Норильский никель» 1.2. Управление в области устойчивого развития Приложение 2	6-8 16-25 132-136
2.10.		Награды, полученные за отчетный период	О Компании «Норильский никель»	6-8
3. Параметры отчета				
3.1.		Отчетный период, к которому относится представленная информация	Рамки и принципы Отчета	13-14
3.2.		Дата публикации последнего из предшествующих отчетов (если таковые публиковались)	Рамки и принципы Отчета	13-14

Показатель GRI, версия 3	Номер базового индикатора (РСПП)	Описание показателя	Раздел отчета/обоснование	Страницы
3.3.		Цикл отчетности	Рамки и принципы Отчета	13-14
3.4.		Контактная информация для вопросов относительно отчета или его содержимого	Контактная информация	148
3.5.		Процесс определения содержания отчета	Рамки и принципы Отчета	13-14
3.6.		Границы отчета (например, страны, подразделения, дочерние компании, мощности, сданные в аренду, совместные предприятия, поставщики)	Рамки и принципы Отчета	13-14
3.7.		Ограничения области охвата или границ отчетности	Рамки и принципы Отчета	13-14
3.8.		Основания для включенных в отчет данных по совместным предприятиям, дочерним предприятиям, аренде производств, передачи части функций внешним подрядчикам и другим организационным единицам, которые могут существенно повлиять на сопоставимость с предыдущими отчетами и/или другими организациями	Рамки и принципы Отчета	13-14
3.9.		Методы измерения данных и расчетов, включая предположения и методики, использованные для подготовки показателей и другой информации, включенной в отчет	Рамки и принципы Отчета	13-14
3.10.		Описание значения любых переформулировок информации, приведенных в предыдущих отчетах, а также оснований для таких переформулировок (например, слияния/поглощения, изменение периодов отчетности, характера бизнеса, методов оценки)	Рамки и принципы Отчета	13-14
3.11.		Существенные изменения относительно предыдущих периодов отчетности в области охвата, границах или методах измерения, приведенных в отчете	Рамки и принципы Отчета	13-14
3.12.		Таблица, указывающая расположение Стандартных элементов в отчете	Приложение 1	126-131
3.13.		Политика и применяемые практические подходы в отношении внешнего подтверждения отчета	Рамки и принципы Отчета	13-14
4. Управление, обязательства и взаимодействие с заинтересованными сторонами				
4.1.		Структура управления организации, включая основные комитеты в составе высшего руководящего органа, ответственные за конкретные задачи	1.2. Управление в области устойчивого развития	16-25
4.2.		Является ли председатель высшего руководящего органа одновременно исполнительным менеджером компании (в случае положительного ответа: какова роль этого руководителя в управлении организацией и каковы причины такого положения дел)	Не является	
4.3.		Для организаций, имеющих унитарный совет директоров, укажите количество независимых членов высшего руководящего органа и/или членов, не относящихся к исполнительному руководству компании	1.2. Управление в области устойчивого развития	16-25
4.4.		Механизмы, при помощи которых акционеры или сотрудники организации могут направлять деятельность высшего руководящего органа или давать ему рекомендации	1.2. Управление в области устойчивого развития 1.4. Взаимодействие с заинтересованными сторонами 5.3. Социальное партнерство в сфере труда	16-25 28-34 87-89
4.5.		Связь между выплатами членам высшего руководящего органа, представителям высшего исполнительного руководства и старшим руководителям (включая выходные пособия) и результатами деятельности организации (включая социальные и экологические результаты)	5.4. Вознаграждение и мотивация	90-94
4.6.		Действующие процессы в высшем руководящем органе, призванные избежать конфликтов интересов	1.2. Управление в области устойчивого развития	16-25

Показатель GRI, версия 3	Номер базового индикатора (РСПП)	Описание показателя	Раздел отчета/обоснование	Страницы
4.7.		Процессы определения квалификации и компетентности членов высшего руководящего органа для определения стратегии организации по экономическим, экологическим и социальным темам (устойчивого развития)	1.2. Управление в области устойчивого развития	16-25
4.8.	1.1	Разработанные внутри организации заявления о миссиях или ценностях, кодексы корпоративного поведения и принципы, значимые с точки зрения экономической, экологической и социальной результативности, а также степень их практической реализации	1.1. Социальная миссия и ответственность 1.4. Взаимодействие с заинтересованными сторонами	15-16 28-34
4.9.		Процедуры, используемые высшим руководящим органом для надзора за тем, как организация оценивает свою экономическую, экологическую и социальную результативность и управляет ею, включая риски и возможности, а также следование или соответствие международным стандартам, кодексам корпоративного поведения и принципам	Рамки и принципы Отчета 1.2. Управление в области устойчивого развития	13-14 16-25
4.10.		Процессы оценки собственной результативности высшим руководящим органом, в частности, в связи с экономическими, экологическими и социальными результатами деятельности организации	1.2. Управление в области устойчивого развития	16-25
4.11.		Объяснение того, применяет ли организация принцип предосторожности, и каким образом	Не применимо	
4.12.		Разработанные внешними сторонами экономические, экологические и социальные хартии, принципы или другие инициативы, к которым организация присоединилась или поддерживает	1.4. Взаимодействие с заинтересованными сторонами	28-34
4.13.		Членство в ассоциациях (например, отраслевых) и/или национальных и международных организациях по защите интересов	1.4. Взаимодействие с заинтересованными сторонами	28-34
4.14.		Перечень заинтересованных сторон, с которыми взаимодействовала организация	1.4. Взаимодействие с заинтересованными сторонами	28-34
4.15.		Основания для выявления и отбора заинтересованных сторон с целью дальнейшего взаимодействия с ними	1.4. Взаимодействие с заинтересованными сторонами	28-34
4.16.		Подходы к взаимодействию с заинтересованными сторонами, включая частоту взаимодействия по формам и заинтересованным группам	1.4. Взаимодействие с заинтересованными сторонами	28-34
4.17.		Ключевые темы и интересы, поднятые или выявленные в процессе взаимодействия с заинтересованными сторонами, и то, как организация ответила на эти темы и интересы, в том числе и посредством своей отчетности	1.4. Взаимодействие с заинтересованными сторонами	28-34
Сведения о подходах в области менеджмента и показатели результативности				
Экономическая результативность				
EC	1.1	Подходы в области менеджмента	1.2. Управление в области устойчивого развития	16-25
EC1	1.2 1.3 1.4 1.5 1.6 1.7	Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость, включая доходы, операционные затраты, выплаты сотрудникам, пожертвования и другие инвестиции в сообщества, нераспределенную прибыль, выплаты поставщикам капитала и государствам	2.1. Экономическая политика и экономические показатели 5.4. Вознаграждение и мотивация 5.6. Социальные программы 6. Содействие социально-экономическому развитию территорий присутствия Приложение 2	35-38 90-94 102-109 110-119 132-136
EC3	1.8	Обеспечение обязательств организации, связанных с пенсионным планом с установленными льготами	5.4. Вознаграждение и мотивация 5.6. Социальные программы	123-130 140-150
EC4		Значительная финансовая помощь, полученная от органов государственной власти	Компания не получала финансовой помощи от органов государственной власти	
Присутствие на рынках				
EC6		Политика, практические подходы к закупкам у местных поставщиков и доля таких закупок в существенных регионах деятельности организации	6. Содействие социально-экономическому развитию территорий присутствия	110-119

Показатель GRI, версия 3	Номер базового индикатора (РСПП)	Описание показателя	Раздел отчета/обоснование	Страницы
Непрямые экономические воздействия				
EC8		Развитие и воздействие инвестиций в инфраструктуру и услуг, предоставляемых в первую очередь для общественного блага, посредством коммерческого, натурального или благотворительного участия	6. Содействие социально-экономическому развитию территорий присутствия	110-119
EC9		Понимание и описание существенных непрямых экономических воздействий, включая область влияния	1.2. Управление в области устойчивого развития	16-25
Экологическая результативность				
EN		Подходы в области менеджмента	1.2. Управление в области устойчивого развития 3.1. Развитие системы экологического менеджмента	16-25 53-56
Материалы				
EN1		Использованные материалы с указанием массы или объема	Приложение 3	137-141
EN2	2.1	Доля материалов, представляющих собой переработанные или повторно используемые отходы	Приложение 3	137-141
Энергия				
EN3	2.2	Прямое использование энергии с указанием первичных источников	3.2. Показатели экологической результативности Приложение 3	57-66 137-141
EN4		Косвенное использование энергии с указанием первичных источников	3.2. Показатели экологической результативности Приложение 3	57-66 137-141
EN5		Энергия, сэкономленная в результате мероприятий по снижению энергопотребления и повышению энергоэффективности	3.2. Показатели экологической результативности Приложение 3	57-66 137-141
EN6		Инициативы по предоставлению энергоэффективных или основанных на использовании возобновляемой энергии продуктов и услуг и снижение потребности в энергии в результате этих инициатив	3.2. Показатели экологической результативности	57-66
Вода				
EN8	2.3	Общее количество забираемой воды с разбивкой по источникам	3.2. Показатели экологической результативности Приложение 3	57-66 137-141
EN9		Источники воды, на которые оказывает существенное влияние водозабор организации	3.2. Показатели экологической результативности Приложение 3	57-66 137-141
EN10	2.4	Доля и общий объем многократно и повторно используемой воды	3.2. Показатели экологической результативности Приложение 3	57-66 137-141
Биоразнообразие				
EN13		Сохраненные или восстановленные местообитания	3.2. Показатели экологической результативности	57-66
EN14		Стратегии, осуществляемые действия и планы на будущее по управлению воздействиями на биоразнообразие	3.2. Показатели экологической результативности 3.3 Сохранение и восстановление биоразнообразия	57-66 65-66
Выбросы, сбросы и отходы				
EN20	2.6	Выбросы в атмосферу NO_x, SO_x и других значимых загрязняющих веществ с указанием типа и массы	3.2. Показатели экологической результативности Приложение 3	57-66 137-141
EN21	2.7 2.7.2	Общий объем сбросов с указанием качества сточных вод и принимающего объекта	3.2. Показатели экологической результативности Приложение 3	57-66 137-141
EN22	2.8	Общая масса отходов в разбивке по типу и способу обращения	3.2. Показатели экологической результативности Приложение 3	57-66 137-141
EN25		Принадлежность, размер, статус охраны и ценность с точки зрения биоразнообразия водных объектов и связанных с ними местообитаний	3.2. Показатели экологической результативности Приложение 3	57-66 137-141

Показатель GRI, версия 3	Номер базового индикатора (РСПП)	Описание показателя	Раздел отчета/обоснование	Страницы
Продукция и услуги				
EN26	2.11	Инициативы по смягчению воздействия продукции и услуг на окружающую среду и масштаб смягчения воздействия	2.6. Ответственность за продукцию	49-52
Общие				
EN30	2.12	Общие расходы и инвестиции на охрану окружающей среды, с разбивкой по типам	3.2. Показатели экологической результативности	57-66
Права человека				
HR		Подходы в области менеджмента	5.1. Основные принципы и подходы в социальной политике 1.4. Взаимодействие с заинтересованными сторонами	80-82 28-34
Свобода ассоциации и ведения коллективных переговоров				
HR5		Деятельность, в рамках которой право на использование свободы ассоциации и ведение коллективных переговоров может быть подвержено существенным рискам, и действия, предпринятые для поддержки этих прав	5.3. Социальное партнерство в сфере труда	87-89
Детский труд				
HR6		Деятельность, в рамках которой имеется значительный риск случаев использования детского труда	1.4. Взаимодействие с заинтересованными сторонами	28-34
Принудительный и обязательный труд				
HR7		Деятельность, в рамках которой имеется значительный риск случаев использования принудительного или обязательного труда, и действия, предпринятые для участия в искоренении принудительного или обязательного труда	В деятельности Компании не существует риска случаев использования принудительного или обязательного труда 1.4. Взаимодействие с заинтересованными сторонами	 28-34
Права коренных и малочисленных народов				
HR9	3.2.3	Общее число случаев нарушения, затрагивающих права коренных и малочисленных народов, и предпринятые действия	В деятельности Компании нет случаев нарушений, затрагивающих права коренных и малочисленных народов	
Организация труда и достойный труд				
LA	1.1	Подходы в области менеджмента	1.4. Взаимодействие с заинтересованными сторонами 4.1. Политика в области промышленной безопасности и охраны труда 5.6. Социальные программы	28-34 69-74 102-109
Занятость				
LA1	3.1.1	Общая численность рабочей силы по типу занятости, договору о найме и региону	О Компании «Норильский никель»	6-8
LA2	3.1.2 3.1.3	Общее количество сотрудников и текучесть кадров в разбивке по возрастной группе, полу, региону	1.4. Взаимодействие с заинтересованными сторонами Приложение 2	28-34 132-136
LA3		Выплаты и льготы, предоставляемые сотрудникам, работающим на условиях полной занятости, которые не предоставляются сотрудникам, работающим на условиях временной или неполной занятости	5.4. Вознаграждение и мотивация	90-94
Взаимоотношения сотрудников и руководства				
LA4	3.1.4	Доля сотрудников, охваченных коллективными договорами	5.3. Социальное партнерство в сфере труда	87-89
Здоровье и безопасность на рабочем месте				
LA6		Доля всего персонала, представленного в совместных комитетах по здоровью и безопасности с участием представителей руководства и ее работников, участвующих в мониторинге и формулирующих рекомендации в отношении программ по здоровью и безопасности на рабочем месте	4.1. Политика в области промышленной безопасности и охраны труда	69-74

Показатель GRI, версия 3	Номер базового индикатора (РСПП)	Описание показателя	Раздел отчета/обоснование	Страницы
LA7	3.1.5 3.1.6 3.1.7 3.1.8	Уровень производственного травматизма, уровень профессиональных заболеваний, коэффициент потерянных дней и коэффициент отсутствия на рабочем месте, а также общее количество смертельных исходов, связанных с работой, в разбивке по регионам	4.3. Показатели результативности в области охраны труда Приложение 2	76-79 132-136
LA9		Отражение вопросов здоровья и безопасности в официальных соглашениях с профсоюзами	4.1. Политика в области промышленной безопасности и охраны труда	69-74
Обучение и образование				
LA10	3.1.10	Среднее количество часов обучения на одного сотрудника в год, в разбивке по категориям сотрудников	5.5. Подбор, профессиональная подготовка и развитие персонала	95-101
LA11		Программы развития навыков и образования на протяжении жизни, призванные поддерживать способность сотрудников к занятости, а также оказать им поддержку при завершении карьеры	5.5. Подбор, профессиональная подготовка и развитие персонала 5.6. Социальные программы	95-101 102-109
Ответственность за продукцию				
PR		Подходы в области менеджмента	1.2. Управление в области устойчивого развития 2.6. Ответственность за продукцию	16-25 49-52
Здоровье и безопасность потребителя				
PR1		Стадии жизненного цикла, на которых воздействие на здоровье и безопасность продукции и услуг оцениваются для выявления возможностей улучшения, и доля существенных продуктов и услуг, подлежащих таким процедурам	2.6. Ответственность за продукцию	49-52
Маркировка продукции и услуг				
PR3	3.4.1	Виды информации о свойствах продукции и услуг, требуемые процедурами, и доля значимых продуктов и услуг, в отношении которых действуют такие требования к информации	2.6. Ответственность за продукцию	49-52
PR5		Практики, относящиеся к удовлетворению потребителя, включая результаты исследований по оценке степени удовлетворения потребителя	2.6. Ответственность за продукцию	49-52
Неприкосновенность частной жизни потребителя				
PR8		Общее количество обоснованных жалоб, касающихся нарушения неприкосновенности частной жизни потребителя и утери данных о потребителях	Не применимо, так как потребители продукции Компании являются промышленными предприятиями (B2B)	
Взаимодействие с обществом				
SO		Подходы в области менеджмента	1.4. Взаимодействие с заинтересованными сторонами 6. Содействие социально-экономическому развитию территорий присутствия	28-34 110-119
Сообщество				
SO1	3.3.3	Характер, сфера охвата и результативность любых программ и практических подходов, оценивающих воздействие деятельности организации на сообщества и управляющих этим воздействием, включая начало деятельности, ее осуществление и завершение	6. Содействие социально-экономическому развитию территорий присутствия	110-119
Коррупция				
SO4		Действия, предпринятые в ответ на случаи коррупции	2.6. Ответственность за продукцию	49-52
Государственная политика				
SO5	3.3.4	Позиция в отношении государственной политики и участие в формировании государственной политики и лоббирование	1.4. Взаимодействие с заинтересованными сторонами	28-34

Приложение 2. Основные показатели деятельности

2.1. Основные финансовые и производственные показатели Группы

Финансовые показатели Группы по МСФО (в млн. долларов США)

	2008	2009*	2010
Выручка от реализации металлов	11 799	8 075	12 126
Валовая прибыль от продажи металлов	6 354	4 409	7 903
Прибыль/(убыток) до налогообложения	(273)	3 306	6 782
Прибыль/(убыток) за год от продолжающихся операций	(555)	2 651	3 089
Нераспределенная прибыль	13 000	15 600	17 744
Денежные средства и их эквиваленты	1 995	3 632	5 405
Строительство и приобретение основных средств	2 463	1 089	1 767
Активы	20 759	22 760	23 909
Обязательства	8 974	8 005	5 953
Уставный капитал и резервы	11 785	14 755	17 974

* Сравнительные данные за 2009 год представлены без учета ОГК-3 и SWC в связи с классификацией деятельности данных компаний как прекращенной в течение 2010 года.

Производственные показатели Группы (в тыс. тонн или как указано)

	2008	2009	2010
Объемы производства:			
никель	301	283	297
медь	419	402	389
палладий (в тыс. унций)	2 821	2 805	2 861
платина (в тыс. унций)	661	661	694

2.2. Налоговые поступления (с учетом страховых выплат и таможенных пошлин) в Российской Федерации

	2008*	2009*	2010**
Налоговые платежи – всего (в млрд. рублей)	85,858	34,357	78,481
в том числе:			
федеральный бюджет	30,197	5,783	16,775
консолидированный бюджет Красноярского края	44,419	17,017	42,060
бюджет г. Норильска	8,037	3,179	7,514
консолидированный бюджет ТМР	1,704	0,544	149,000

* Уточненные фактические данные.
** Ожидаемые показатели.

2.3. Социальные показатели Компании

Численность и заработная плата персонала

	2008[1]	2009[1]	2010[2]
Среднесписочная численность работников (в тыс. человек)			
Всего по Группе	88,0	83,9	82,7
в том числе по России	84,1	80,1	80,4
Средняя заработная плата (в тыс. рублей)	47,7	48,8	55,9
Текучесть работников (в процентах)	8,9	7,9	8,0

[1] При расчете характеристик персонала российских предприятий Группы использовались данные по предприятиям, входящим в состав юридического лица ОАО «ГМК «Норильский Никель», и по российским предприятиям Группы с численностью более 500 человек.
[2] При расчете характеристик персонала российских предприятий Группы использовались данные по предприятиям, перечисленным в Приложении 4 «Персонал», а также по ОАО «Норильскгазпром», без учета данных по: ООО «Колабыт», ООО «ИнформКолаСервис», ООО «Арктик-Энерго», ООО «Востокгеология», ООО «Печенгагеология», ООО «Геокомп», ОАО «Таймырэнерго», ООО «Таймыринвест», ОАО «Красноярский речной порт», ОАО «Лесосибирский порт», ОАО «Красноярский судоремзавод», ЗАО «Норметимпекс», ЗАО «Таймырская топливная компания», ООО «ЗПМ», ООО «Ренонс», ОАО «Торгинвест», Группа Медиаплатформа, ЗАО СОК «Фитнес-центр Экселент», ООО «Норильский молочный завод», ООО «Спортивный комплекс», ООО «С Джи М», ООО «НН-ИНФОКОМ», ООО «Заполярный торговый альянс», ООО «Дирекция проекта металлы Забайкалья».

Показатели обучения персонала*

	2008	2009	2010
Прошли обучение – всего (в тыс. человек), в том числе:	32,1	30,0	31,9
руководители и специалисты	15,0	13,9	12,1
рабочие	17,1	16,1	19,8
Объем обучения (в тыс. человеко-часов)	4 034,8	3 606,5	4 064,7
в том числе в расчете на одного обученного работника (в часах)	126,0	120,0	127,4
Затраты на профессиональное обучение (в млн. рублей)	240,0	192,0	293,6
в том числе в расчете на одного обученного работника (в рублях)	7 467,0	6 398,0	9 206,4

* Консолидировано по предприятиям Группы в соответствии с Приложением 4.

Показатели целевых программ социальной адаптации*

	2008	2009	2010
Затраты на программы (в млн. рублей)	760,7	253,4	284,1
Число участников программ (человек):			
«Пожизненная профессиональная пенсия» (по состоянию на конец года)	1 315	1 302	1 296
«Дополнительная корпоративная пенсия» (по состоянию на конец года)	457	494	466
«Единовременные выплаты при увольнении» (всего за год)	804	614	271
«Дополнительная пенсионная выплата» (всего за год)	15	4	0

* Консолидировано по предприятиям Группы в соответствии с Приложением 4.

Затраты на мероприятия по оздоровлению*

	2008	2009	2010
Затраты на оздоровление и санаторно-курортное лечение (в млн. рублей)	570,4*	845,8**	1 496,2***
в том числе на одного работника (в тыс. рублей)	31,7	40,3	55,5

* Консолидировано по предприятиям Группы в соответствии с Приложением 4, включая ОГК-3.
** Уточненные данные. В том числе затраты по корпоративной программе «Туризм» 65,9 млн. рублей.
*** В том числе затраты по корпоративной программе «Туризм» 169,1 млн. рублей.

Затраты на благотворительность и содержание объектов социальной сферы

	2008*	2009**	2010
Затраты (в млн. рублей)	2 684	1 967	9 080

* Данные по МСФО, 108 млн. долларов США, в рублях рассчитано по курсу: 1 USD = 24,8552 RUB.
** Сравнительные данные за 2009 год представлены без учета ОГК-3 и SWC в связи с классификацией деятельности данных компаний как прекращенной в течение 2010 года.

2.4. Показатели Компании по охране труда*

	2008	2009	2010
Число пострадавших при несчастных случаях (человек на 1000 работников)	1,73	1,56	1,42
Количество несчастных случаев со смертельным исходом (человек)	12	8	9
Количество несчастных случаев с тяжелым исходом (человек)	17	23	24
Количество случаев профессиональных заболеваний (человек)	164	268	214
Потери рабочих дней (в человеко-днях)	10 843	12 055	11 370
Справочно:			
Число пострадавших при несчастных случаях на 1000 работников:			
по Российской Федерации в целом	2,5[1]	2,1[4]	–[6]
по цветной металлургии	1,9[2]	2,0[5]	2,0[7]
добыча полезных ископаемых	3,3[1]	2,8[3]	–
обрабатывающие производства	3,2[1]	2,5[3]	–

* – Консолидировано по предприятиям Группы в соответствие с Приложением 4.
[1] – Данные из Доклада «О реализации государственной политики в области условий и охраны труда в Российской Федерации в 2008 году», Минздравсоцразвития, 2009.
[2] – Данные по цветной металлургии – «Анализ производственного травматизма на металлургических предприятиях РФ за 2008 год», выполненный ОАО «НИИБТМЕТ», г. Челябинск, табл. 1.3.
[3] – Данные из Таблицы бюллетеня «Производственный травматизм в Российской Федерации в 2009 году», Росстат, 2010.
[4] – Данные из Российского статистического ежегодника – 2010, Росстат, 2010.
[5] – Данные по цветной металлургии – «Анализ производственного травматизма на металлургических предприятиях РФ за 2009 год», выполненный ОАО «НИИБТМЕТ», г. Челябинск, табл. 1.1.
[6] – Официальные данные за 2010 год отсутствуют.
[7] – Данные по цветной металлургии – «Анализ производственного травматизма на металлургических предприятиях РФ за 2010 год», выполненный ОАО «НИИБТМЕТ», г. Челябинск, табл. 1.1.

Затраты на мероприятия по охране труда

	2008	2009	2010
Затраты на мероприятия по охране труда (в млн. рублей)	3 290,9	3 093,9	2 801,5
в том числе на одного работника (в тыс. рублей)	42,1	41,5	37,09

Обучение руководителей и специалистов требованиям охраны труда

	2008	2009	2010
Количество обученных (в тыс. человек)	6,981	5,306	8,363

2.5. Показатели результативности в сфере охраны труда и здоровья в 2010 году (GRI)

Средневзвешенные значения	КПТ*		КПЗ**		КПД***		КО****	
	2010	% изменения от 2009	2010	% изменения от 2009	2010	% изменения от 2009	2010	% изменения от 2009
Группа компаний «Норильский никель»	0,19	-11,3[1]	0,38	-23,2[1]	20,92	-8,7[1]	1325	-0,8[1]

* Коэффициент производственного травматизма (КПТ) рассчитан как общее количество травм, полученных работниками в 2010 году, отнесенное к общему рабочему времени (в часах), отработанному всеми работниками за 2010 год, и умноженное на множитель 200 000.
** Коэффициент профессиональных заболеваний (КПЗ) рассчитан как количество выявленных в 2010 году профессиональных заболеваний, отнесенное к общему рабочему времени (в часах), отработанному всеми работниками за 2010 год, и умноженное на множитель 200 000.
*** Коэффициент потерянных дней (КПД) рассчитан как отношение дней, потерянных вследствие утраты трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, к общему рабочему времени (в часах), отработанному всеми работниками за 2010 год, и умноженное на множитель 200 000.
****Коэффициент отсутствия на рабочем месте (КО) рассчитан как отношение дней отсутствия на работе вследствие нетрудоспособности любого характера к общему рабочему времени (в часах), отработанному всеми работниками за 2010 год, и умноженое на множитель 200 000.
[1] « - » указывает на снижение коэффициента по отношению к аналогичному показателю за 2009 год.

2.6. Социальные показатели деятельности зарубежных подразделений Группы

Численность и текучесть персонала

	Norilsk Nickel Africa				Norilsk Nickel Australia		Norilsk Nickel Harjavalta Oy	
	Nkomati		Tati Nickel					
	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009[1]	2010
Среднесписочная численность работников без учета работающих по контракту (человек)	631	823	1 147	1 094	268	24	267	273
Среднегодовая заработная плата без учета работающих по контракту (в тыс. долларов США)	41,0	51,5	31,3	33,4	390,0	166,0	65,5	66,1
Текучесть работников без учета работающих по контракту (в процентах)	11,9	12,3	10,3	7,0	89,6	38	2,4	2,4

Показатели обучения персонала

	Norilsk Nickel Africa				Norilsk Nickel Australia		Norilsk Nickel Harjavalta Oy	
	Nkomati		Tati Nickel					
	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009[2]	2010
Количество учебных мероприятий	438	34	32	69	–	–	368	384
Прошли обучение – всего (человек)	1 598	787	764	379	–	–	267	267
Объем обучения (в человеко-часах)	50 249	42 720	2 204	81 992	–	–	11 887	10 547
В том числе в расчете на одного обученного работника (в часах)	31,40	54,28	2,9	216	–	–	44,5	39,5
Затраты на профессиональное обучение (в тыс. долларов США)	420,7	1089,4	12,8	189	–	52	590,0	503,0

Затраты на целевые программы

	Norilsk Nickel Africa				Norilsk Nickel Australia		Norilsk Nickel Harjavalta Oy	
	Nkomati		Tati Nickel					
	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Затраты на социальные программы (в тыс. долларов США)	953	1 433	290,0	181,4	–	0	256,3	
Затраты на благотворительные программы (в тыс. долларов США)	37,2	52,5	3,9	–	–	0	48,3	
Затраты на пенсионные программы (в тыс. долларов США)	1 199	2 216	337,2	–	3 175,0	347	–	

Возрастная структура персонала зарубежных подразделений Группы в 2010 году

	Количество работников в возрасте			Доля работников в возрасте (%)		
	До 30 лет	30-50 лет	50 лет и старше	До 30 лет	30-50 лет	50 лет и старше
Norilsk Nickel Australia	1	19	4	4	79	17
Nkomati (ЮАР)	333	437	53	40	53	6
Tati Nickel (Ботсвана)	275	731	67	26	68	6
Norilsk Nickel Harjavalta Oy	63	170	40	23	62	15

1 В 2009 году среднесписочная численность персонала включает также персонал Norilsk Nickel Finland (офис).

2.7. Показатели охраны труда зарубежных подразделений Группы в 2010 году

Результативность мер по охране труда

	Norilsk Nickel Africa		Norilsk Nickel Australia	Norilsk Nickel Harjavalta Oy
	Nkomati	Tati Nickel		
Число пострадавших при несчастных случаях (человек)	115	32	4	1
Количество несчастных случаев со смертельным исходом (человек)	0	0	0	0
Количество несчастных случаев с тяжелым исходом (человек)	12	4	0	0
Количество случаев профессиональных заболеваний (человек)	30	0	0	0
Потери рабочих дней (в человеко-днях)	464	73	1	5

Затраты на мероприятия по охране труда

	Norilsk Nickel Africa		Norilsk Nickel Australia	Norilsk Nickel Harjavalta Oy
	Nkomati	Tati Nickel		
Затраты на мероприятия по охране труда (в млн. долларов США)	1,7	0,15	2,1	–
в том числе на одного работника (в тыс. долларов США)	4,2	–	–	–
Затраты на оздоровление и санаторно-курортное лечение (в млн. долларов США)	0	0	–	–
в том числе на одного работника (в тыс. долларов США)	0	0	–	–

Обучение руководителей и специалистов требованиям охраны труда

	Norilsk Nickel Africa		Norilsk Nickel Australia	Norilsk Nickel Harjavalta Oy
	Nkomati	Tati Nickel		
Численность работников, прошедших обучение (человек)	787	29	–	173
в том числе руководители и специалисты	14	5	–	97

Приложение 3. Показатели GRI в области охраны окружающей среды и использования материалов[1]

EN1 Использованные материалы

	2008	2009	2010
Сырье, тыс. тонн:	**23 495,8**	**23 421,7**	**24 779,0**
в том числе:			
Руда	**23 404,4**	**23 229,3**	**24 548,6**
в том числе:			
Заполярный филиал	15 030,6	15 198,1	16 180,2
ОАО «Кольская ГМК»	8 373,8	8 031,2	8 368,3
Нерудное сырье	**91,4**	**192,4**	**230,4**
Природный газ, млн. м³	**2 655,8**	**2 795,0**	**2 828,5**
Материалы, тыс. тонн:	**2 407,6**	**2 560,0**	**2 025,9**
в том числе:			
Известняк	848,6	850,7	859,5
Цемент	491,5	530,0	508,5
Песок	685,0	938,6	405,9
Уголь и кокс	187,6	183,8	186,0
Нефтепродукты	165,1	26,0	33,7
Технологические материалы	29,8	30,9	32,3
Природный газ, млн. м³	**410,3**	**438,9**	**457,1**

В 2010 году по сравнению с 2009 годом переработка руды увеличилась на 6%. Потребление природного газа как сырья выросло на 1,2%, в качестве материала, необходимого для производственного процесса, но не входящего в состав конечной продукции, – на 4,0%. Потребление материалов, используемых в производственном процессе, в 2010 году уменьшилось на 21%.

EN2 Доля материалов, представляющих собой переработанные или повторно используемые отходы (%)*

	2008	2009	2010
Всего по Компании	4,97	3,50	5,11
Заполярный филиал	5,43	5,46	5,56
ОАО «Кольская ГМК»	4,57	3,30	4,43

* На предприятиях Компании повторно используются или являются вторичными материалами – серная кислота, бисульфит натрия, топливо моторное регенерированное, огнеупорный и шамотный кирпич и др.

EN3 Прямое использование энергии

№ п/п	Филиалы и ДЗО	Прямое использование энергии, ТДж					
		Каменный уголь		Природный газ		Дизельное топливо	
		2009	2010	2009	2010	2009	2010
	Всего по Группе	**4 125**	**4 119**	**134 705**	**136 808**	**12 610**	**12 811**
1	Заполярный филиал	2 716	2 708	23 039	23 612	2 374	2 330
2	ОАО «НТЭК»	0	0	109 033	110 339	138	124
3	ОАО «Кольская ГМК»	1 135	1 124	90	133	9 830	10 079

1 Консолидировано по российским предприятиям Группы в соответствии с Приложением 4.

EN4 Косвенное использование энергии

№ п/п	Филиалы и ДЗО	Косвенное использование энергии, ТДж					
		Электроэнергия		Обогрев и охлаждение		Пар, низкопотенциальное тепло	
		2009	2010	2009	2010	2009	2010
	Всего по Группе	**49 961**	**51 275**	**24 057**	**23 694**	**9 252**	**9 216**
1	Заполярный филиал	21 569	22 272	18 478	18 150	5 340	5 529
2	ОАО «НТЭК»	16 725	17 038	0	0	3 388	3 176
3	ОАО «Кольская ГМК»	9 138	9 314	185	164	14	11
В том числе из возобновляемых		16 770	17 086				

EN5 Энергия, сэкономленная в результате мероприятий по снижению энергопотребления и повышению энергоэффективности

№ п/п	Филиалы и ДЗО	Энергия, сэкономленная в результате мероприятий, ТДж					
		Электроэнергия		Тепловая энергия		Топливо	
		2009	2010	2009	2010	2009	2010
	Всего по Группе	**580**	**659**	**1 182**	**1 433**	**2 106**	**1 538**
	в том числе:						
1	Заполярный филиал	391	529	506	938	401	485
2	ОАО «НТЭК»	81	95	522	375	1 087	912
3	ОАО «Кольская ГМК»	91	7	15	16	618	140

EN8 Общее количество забираемой воды

Филиалы и ДЗО	Всего по Группе			в том числе								
				Заполярный филиал и филиал «Норильскэнерго»			ОАО «НТЭК»			ОАО «Кольская ГМК»		
Показатель, млн. м³	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010
Общее количество забираемой воды	**350,32**	**346,73**	**339,37**	**74,60**	**75,77**	**79,70**	**275,95**	**275,92**	**263,88**	**41,13**	**37,09**	**37,92**
из поверхностных водных объектов	263,59	262,13	251,76	0,03	0,03	0,03	243,44	243,90	233,65	15,90	14,02	13,72
из подземных источников	32,52	32,08	30,27	0	0	0	32,51	32,02	30,22	0	0	0
сточные воды других организаций	15,47	14,89	15,43	9,46	9,19	9,87	0	0	0	0,13	0,12	0,14
естественный водоприток	25,42	27,50	33,11	13,34	14,38	17,24	0	0	0	11,99	13,00	15,75
из муниципальных и других систем водоснабжения (кроме сетей ОАО «НТЭК»)	13,31	10,12	8,80	0	0	0	0	0	0	13,11	9,95	8,44
из сетей ОАО «НТЭК»*	92,68	93,39	92,25	51,77	52,16	52,57	0	0	0	0	0	0

* Учтено в объеме воды, забираемой ОАО «НТЭК».

EN9 Источники воды, на которые оказывает существенное влияние водозабор организации

Филиалы и ДЗО	Источники, на которые оказывается существенное воздействие
Заполярный филиал ОАО «ГМК «Норильский никель»	Водозабор из водных систем (бассейн р. Енисей и водных объектов Норило-Пясинской системы, бассейна Карского моря) не оказывает существенное влияние на окружающую среду, не может изменить способность экосистемы выполнять ее функции.
Заполярный транспортный филиал ОАО «ГМК «Норильский никель»	
Красноярская контора – филиал ОАО «ГМК «Норильский никель»	
ОАО «Норильско-Таймырская энергетическая компания»	
ЗАО «Таймырская топливная компания»	
ОАО «Норильскгазпром»	
ОАО «Таймыргаз»	
ОАО «Енисейское речное пароходство»	
ООО «Аэропорт «Норильск»	
ООО «Норильскникельремонт»	
ОАО «Авиакомпания «Таймыр»	
ООО «Заполярная строительная компания»	На предприятии отсутствуют водозаборы воды из водных источников, для водоснабжения используется вода из сетей других организаций. Водозабор из исходных источников – водных систем (бассейн р. Енисей и водных объектов Норило-Пясинской системы) не оказывает существенного влияния на окружающую среду.
ООО «Норильский обеспечивающий комплекс»	
ОАО «Торгинвест»	
ОАО «Норильское торгово-производственное объединение»	
ООО «Завод по переработке металлолома»	
ООО «Норильскгеология»	
ООО «Норильскпромтранспорт»	
ООО «Нортранс – Норильск»	
ООО «Востокгеология»	Водозабор из скважин не оказывает существенного влияния на окружающую среду
ОАО «Кольская горно-металлургическая компания»	На источники воды (водные объекты бассейна Баренцева моря) водозаборы организации существенного влияния не оказывают.
ОАО «Архангельский морской торговый порт»	
ООО «Печенгагеология»	
Мурманский транспортный филиал ОАО «ГМК «Норильский никель»	На предприятии отсутствуют водозаборы воды из водных источников, для водоснабжения используется вода из сетей других организаций.
Архангельская контора – филиал ОАО «ГМК «Норильский никель»	
ООО «Институт «Гипроникель»	

EN10 Доля и общий объем многократно и повторно используемой воды

Филиалы и ДЗО	Всего по Группе			в том числе								
				Заполярный филиал и филиал «Норильскэнерго»			ОАО «НТЭК»			ОАО «Кольская ГМК»		
Показатель, млн. м³	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010
Общее количество используемой воды, в том числе:	1 403,46	1 418,53	1 422,30	566,40	564,48	566,90	600,52	629,01	633,06	191,35	179,61	178,03
на хозяйственно-бытовые нужды	33,58	31,58	29,50	13,19	12,81	13,01	6,92	6,92	7,66	7,15	5,04	3,25
на производственные нужды, из них:	1 369,12	1 386,92	1 392,80	553,21	551,67	553,89	593,60	622,09	625,89	184,21	174,57	174,78
объем повторно используемой воды	38,11	37,97	37,99	36,47	36,43	36,45	1,05	0,94	0,94	0,00	0,00	0,00
объем оборотной (многократно используемой) воды	1 156,45	1 175,16	1 186,00	478,13	475,85	477,85	494,05	522,39	532,38	165,94	158,60	157,39
Доля повторно и многократно используемой воды от общего количества используемой воды, %	85,10	85,50	86,10	90,90	90,80	90,70	82,40	83,20	84,30	86,70	88,30	88,40

EN20 Выбросы в атмосферу NO_x, SO_x и других значимых загрязняющих веществ с указанием типа и массы

№ п/п	Филиалы и ДЗО	Выбросы в атмосферу загрязняющих веществ, тыс. тонн											
		Сумма ЗВ			В том числе:								
					Оксиды азота			Диоксид серы			Твердые вещества		
		2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010
	Всего по Группе	**2 115,57**	**2 113,44**	**2 088,13**	**9,06**	**9,26**	**11,16**	**2 052,03**	**2 053,66**	**2 022,87**	**20,55**	**20,73**	**21,68**
	в том числе:												
1	Заполярный филиал	1 956,67	1 949,77	1 915,04	1,78	1,71	1,64	1 919,95	1 917,40	1 880,83	10,67	10,68	11,03
2	ОАО «НТЭК»	7,00	7,21	9,13	5,91	6,05	8,00	0,006	0,008	0,007	0,004	0,006	0,005
3	ОАО «Кольская ГМК»	143,48	148,36	154,76	0,98	1,09	1,10	131,96	136,16	141,94	9,25	9,48	10,04

EN21 Общий объем сбросов сточных вод и масса загрязняющих веществ

Филиалы и ДЗО	Всего по Группе			в том числе								
				Заполярный филиал и филиал «Норильскэнерго»			ОАО «НТЭК»			ОАО «Кольская ГМК»		
Показатель, млн. м³ или тыс. тонн	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010
Общий объем сброса сточных вод, млн. м³, в том числе:	**163,37**	**165,41**	**158,79**	**30,62**	**32,58**	**35,73**	**100,22**	**101,87**	**89,88**	**25,11**	**24,73**	**27,31**
недостаточно очищенных	26,12	25,00	28,64	2,11	3,12	4,43	0	0	0	20,99	20,25	23,09
загрязненных без очистки	33,98	35,12	36,40	28,48	29,05	30,77	0	0	0	4,12	4,48	4,23
нормативно очищенных на очистных сооружениях	0,03	0,10	0,28	0,01	0,03	0,20	0,01	0,00	0,01	0	0	0
нормативно чистых (без очистки)	103,24	105,19	93,38	0,04	0,39	0,33	100,22	101,86	89,87	0	0	0
Сброс загрязняющих веществ в составе сточных вод, тыс. тонн	124,42	164,92	141,91	60,70	59,00	57,00	0,22	0,22	0,40	56,11	60,92	64,71

EN22 Общая масса отходов в разбивке по типу и способу обращения

Филиалы и ДЗО	Виды деятельности по обращению с отходами, млн. тонн														
	Образование			Использование отходов на собственном предприятии			Передача другим организациям для использования или обезвреживания			Передача на размещение другим организациям			Размещение на собственных объектах размещения отходов		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010
Всего	**47,57**	**41,89**	**46,10**	**25,02**	**20,03**	**19,62**	**0,018**	**0,059**	**0,063**	**0,055**	**0,053**	**0,054**	**22,67**	**21,78**	**26,43**
в том числе:															
Заполярный филиал	33,66	33,12	35,48	19,91	17,12	15,62	0,001	0,031	0,024	0,028	0,028	0,029	13,91	15,98	19,87
ОАО «Кольская ГМК»	13,87	8,73	10,59	5,11	2,91	3,99	0,013	0,024	0,034	0,0001	0,0002	0,0002	8,76	5,80	6,56

EN25 Принадлежность, размер, статус охраны и ценность с точки зрения биоразнообразия водных объектов и связанных с ними местообитаний

Филиалы и ДЗО	Источники, на которые оказывается существенное воздействие
Заполярный филиал ОАО «ГМК «Норильский никель»	Объектами водопользования для сброса сточных вод являются водные объекты бассейна р. Енисей и Норило-Пясинской водной системы.
Заполярный транспортный филиал ОАО «ГМК «Норильский никель»	
ООО «Норильскникельремонт»	
ООО «Заполярная строительная компания»	
ООО «Норильский обеспечивающий комплекс»	
ЗАО «Таймырская топливная компания»	
ОАО «Норильскгазпром»	
ОАО «Таймыргаз»	
ОАО «Енисейское речное пароходство»	
ООО «Аэропорт «Норильск»	
ОАО «Авиакомпания «Таймыр»	
ОАО «Норильско-Таймырская энергетическая компания»	
ООО «Норильскпромтранспорт»	
ОАО «Торгинвест»	
ОАО «Норильское торгово-производственное объединение»	
ООО «Завод по переработке металлолома»	Предприятие не осуществляет сброс сточных вод в водные объекты.
ООО «Норильскгеология»	
ООО «Нортранс – Норильск»	
ООО «Востокгеология»	
ООО «Печенгагеология»	
Мурманский транспортный филиал ОАО «ГМК «Норильский никель»	
Архангельская контора – филиал ОАО «ГМК «Норильский никель»	
Красноярская контора – филиал ОАО «ГМК «Норильский никель»	
ООО «Институт «Гипроникель»	
ОАО «Кольская горно-металлургическая компания»	Сброс сточных вод осуществляется в водные объекты бассейна Баренцева моря.
ОАО «Архангельский морской торговый порт»	Сброс сточных вод осуществляется в водные объекты бассейна р. Северная Двина.

EN30 Общие расходы и инвестиции на охрану окружающей среды

	млн. рублей		
	2008	2009	2010
Всего: в том числе:	13 692,10	12 508,23	15 637,90
Текущие затраты на охрану окружающей среды	10 883,11	11 203,83	12 467,51
Затраты на выполнение природоохранных мероприятий	2 808,99	1 304,40	3 170,39

Приложение 4. Основные подразделения Группы, по которым в Отчете представлена консолидированная информация в областях устойчивого развития[1]

	Обучение	Социальные программы	Промышленная безопасность и охрана труда	Охрана окружающей среды	Ответственность за продукцию	Персонал[2]
Заполярный филиал Компании						
Заполярный филиал ОАО «ГМК «Норильский никель»	+	+	+	+	+	+
Кольская горно-металлургическая компания						
ОАО «Кольская ГМК»	+	+	+	+	+	+
ОАО «Печенгастрой»	+	+	+	н/п	+	+
ОАО «Колабыт»	+	+	+	н/п	н/п	+
ООО «ИнформКолаСервис»	+	+	+	н/п	н/п	+
ООО «Арктик-Энерго»	+	+	н/п	н/п	+	+
Геологические предприятия						
ООО «Норильскгеология»	+	+	+	+	+	+
ООО «Востокгеология»	н/п	+	+	+	+	+
ООО «Печенгагеология»	+	+	+	+	+	+
ООО «Геокомп»	+	+	н/п	н/п	н/п	+
Топливно-энергетические предприятия						
ОАО «Таймыргаз»	+	+	+	+	+	+
ОАО «НТЭК»	+	+	+	+	+	+
ОАО «Таймырэнерго»	н/п	+	+	+	+	+
ОАО «ОГК-3»	н/п	+	н/п	н/п	+	+
Товарно-транспортной логистики						
Заполярный транспортный филиал	+	+	+	+	+	+
ОАО «Енисейское речное пароходство»[3]	+	+	+	+	+	+
ОАО «Архангельский морской торговый порт»	+	+	+	+	+	+
ООО «Таймыринвест»	+	+	н/п	н/п	н/п	+
МФ «ОАО «Авиакомпания «Таймыр»	+	+	+	н/п	н/п	+
ОАО «Авиакомпания «Таймыр»	+	+	+	+	+	+
ООО «Аэропорт «Норильск»	н/п	+	н/п	н/п	н/п	
Мурманский транспортный филиал	+	+	+	+	+	+
Архангельская контора	+	+	+	н/п	н/п	+
Красноярская контора	+	+	+	н/п	+	+
ОАО «Красноярский речной порт»	+	+	н/п	н/п	н/п	+
ОАО «Лесосибирский порт»	+	+	н/п	+	н/п	+
ОАО «Красноярский судоремзавод»	+	+	н/п	н/п	н/п	+
Исследовательские подразделения						
ООО «Институт «Гипроникель»	+	+	+	+	+	+
Сбытовой комплекс						
ЗАО «НОРМЕТИМПЕКС»	н/п	+	н/п	н/п	+	+
Организации зарубежной сбытовой сети	н/п	н/п	н/п	н/п	н/п	+

1 «н/п» – означает, что показатели GRI не применимы.

2 Данные по персоналу представлены консолидированно по всем предприятиям Группы.

3 Консолидированные данные.

	Обучение	Социальные программы	Промышленная безопасность и охрана труда	Охрана окружающей среды	Ответственность за продукцию	Персонал[2]
Зарубежные активы						
Norilsk Nickel Harjavalta OY (Финляндия)	+	+	+	+	+	+
Tati Nickel (Ботсвана)	+	+	+	+	+	+
Nkomati (ЮАР)	+	+	+	+	+	+
NN Australia	н/п	н/п	н/п	+	н/п	+
Главный офис Компании						
Главный (Московский) офис	+	+	н/п	н/п	+	+
Обеспечивающие подразделения						
ООО «Норильский обеспечивающий комплекс»	+	+	+	+	+	+
ЗАО «Таймырская топливная компания»	+	+	+	+	+	+
ООО «Норильскникельремонт»	+	+	+	+	+	+
ООО «Заполярная строительная компания»	+	+	+	+	+	+
ООО «Нортранс»	н/п	+	+	н/п	+	+
ООО «Норильскпромтранспорт»	+	+	+	+	+	+
ООО «Нортранс-Норильск»	+	+	+	+	+	+
Прочие предприятия						
ООО «Ренонс»	+	+	+	н/п	н/п	+
Красноярское представительство – филиал	+	+	н/п	н/п	н/п	+
ООО «Санаторий «Заполярье»	н/п	+	+	н/п	н/п	+
ОАО «Торгинвест»	+	+	+	+	+	+
ОАО «НТПО»	+	+	+	+	+	+
ООО «ЗПМ»	+	+	+	+	+	+
ООО «Норильская торговая компания»	+	+	+	н/п	+	+
Группа Медиа платформа	+	+	н/п	н/п	+	+
ЗАО СОК «Фитнес-центр «Экселент»	+	+	н/п	н/п	+	+
ООО «Норильский молочный завод»	+	+	н/п	н/п	+	+
ООО «Спортивный комплекс»	+	н/п	н/п	н/п	+	+
ООО «С Джи М»	+	+	н/п	н/п	+	+
ООО «НН-ИНФОКОМ»	+	+	н/п	н/п	+	+
ООО «Заполярный торговый альянс»	+	+	н/п	н/п	+	+
ООО «Дирекция проекта металлы Забайкалья»	н/п	+	н/п	н/п	н/п	+

Глоссарий

Аутсорсинг – передача отдельных видов работ или производственных операций сторонним организациям.

Безопасные условия труда – условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и опасных производственных факторов исключено или их уровни не превышают гигиенических нормативов.

Благотворительная деятельность – добровольная деятельность Компании по бескорыстной (безвозмездной или на льготных условиях) передаче гражданам или юридическим лицам имущества, в том числе денежных средств, бескорыстному выполнению работ, предоставлению услуг, оказанию иной поддержки.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами – деятельность Компании с целью выявить ожидания и опасения заинтересованных сторон и вовлечь их в процесс принятия решения.

Вторичное использование ресурсов – вовлечение в производство однократно использованных материальных ресурсов или отходов одного производства, находящих применение в другом производстве.

Глобальная инициатива по отчетности GRI – независимая организация, чья миссия состоит в разработке и распространении применимого в международном масштабе Руководства по отчетности в области устойчивого развития.

Заинтересованные стороны (стейкхолдеры) – физические и юридические лица или группы лиц, оказывающие влияние на деятельность Компании либо находящиеся под воздействием ее деятельности, а также имеющие право, в соответствии с законом и международными конвенциями, напрямую предъявлять Компании иски. К заинтересованным сторонам относятся акционеры Компании, инвесторы, сотрудники, поставщики, подрядчики, потребители, профсоюзы и другие общественные организации, органы государственной власти и местного самоуправления, СМИ, жители той местности, где работает Компания, и др.

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения на предприятии, а также закрепляющий льготы и гарантии за счет собственных средств работодателя.

Корпоративная культура – сочетание норм, ценностей и убеждений, которые определяют способ решения организацией проблем внутренней интеграции и внешней адаптации, направляют и стимулируют ежедневное поведение людей, а также сами преобразуются под его воздействием.

Корпоративная социальная ответственность – это философия поведения и концепция выстраивания деловым сообществом, компаниями и отдельными представителями бизнеса своей деятельности, направленной на удовлетворение ожиданий заинтересованных сторон в целях устойчивого развития.

Отчет о корпоративной социальной ответственности (нефинансовый отчет) – это доступное, достоверное, сбалансированное описание основных аспектов деятельности Компании и результатов достижений, связанных с ценностями, целями, политикой устойчивого развития по вопросам, представляющим наибольший интерес для ключевых заинтересованных сторон. Это публичный инструмент информирования акционеров, сотрудников, партнеров и других заинтересованных сторон о том, как и какими темпами компания реализует заложенные в своей миссии или стратегических планах развития цели в отношении экономической устойчивости, социального благополучия и экологической стабильности.

Корпоративная социальная программа – добровольно осуществляемая Компанией деятельность в социальной, экономической и экологической сферах, которая носит системный характер, связана с ее миссией и стратегией ведения бизнеса и направлена на удовлетворение запросов различных заинтересованных в деятельности Компании сторон.

Корпоративные ценности – компоненты корпоративной культуры, наделяемые особым значением в сознании работников Компании и вследствие этого регулирующие их общественное поведение.

Миссия – смысл существования, предназначение организации, которое отличает ее от других подобных организаций.

Молодые специалисты – выпускники высших и средних специальных учебных заведений, стаж работы которых после завершения образования не превышает трех лет.

Мотивация – механизм влияния на рост результативности и эффективности труда, процесс стимулирования работника или группы работников к деятельности, направленной на достижение целей организации.

Отраслевой комплекс Компании – совокупность структурных подразделений Компании и ДЗО, объединенных в целях управления по отраслевому признаку, а также соответствующих управленческих структур.

Охрана труда – система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Оценка персонала – специализированные мероприятия, направленные на определение эффективности деятельности работников, позволяющие получить информацию для принятия дальнейших управленческих решений.

Природоохранная деятельность и ресурсосбережение – направление программ Компании, которые осуществляются по инициативе Компании с целью сокращения воздействия на окружающую среду.

Программы содействия развитию местного сообщества – это направление социальных программ Компании, которые осуществляются на добровольной основе и призваны внести вклад в развитие местного сообщества.

Профессиональное заболевание – заболевание, которое возникло и развилось у работающих под влиянием систематического и длительного воздействия производственных факторов, свойственных данной профессии, либо совокупности условий труда, характерных лишь для того или иного производства.

Процессы управления персоналом – сквозная интегрированная система управления персоналом, включающая все этапы взаимодействия работников и Компании, начиная с привлечения и оформления в Компании до выхода работника на пенсию и последующей поддержки.

Развитие персонала – комплекс мероприятий, реализуемых Компанией с целью привлечения, адаптации, удержания работников, и способствующий максимальной реализации их профессионального и творческого потенциала.

Риск – угроза негативного воздействия внешних и внутренних факторов на достижение корпоративных целей Компании.

Сертификация – подтверждение соответствия качественных характеристик тому уровню, который требуется стандартом качества.

Система отчетности GRI – общепринятая система нефинансовой отчетности в области устойчивого развития по экономическим, экологическим и социальным показателям деятельности организации. Система включает Руководство по отчетности в области устойчивого развития, технические протоколы и отраслевые приложения.

Социальная отчетность – информационное отражение корпоративной ответственности Компании с помощью систематической внутренней и внешней отчетности в областях, связанных с устойчивым развитием.

Социальная хартия – свод основополагающих принципов социально ответственной деловой практики, которые применимы в повседневной деятельности любой организации вне зависимости от профиля деятельности и формы собственности. Социальная хартия – стандарт ответственного ведения бизнеса для российских компаний, официально признанный национальным документом, соответствующим Глобальному договору ООН.

Социальное партнерство – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними, отношений.

Социальные программы – добровольно осуществляемая Компанией деятельность по развитию и стимулированию персонала, созданию благоприятных условий труда, развитию корпоративной культуры, а также поддержке местного сообщества и благотворительности; носит системный характер, связана со стратегией бизнеса и направлена на удовлетворение сбалансированных запросов различных заинтересованных в ее деятельности сторон. С управленческой точки зрения социальная программа – это увязанный по ресурсам, исполнителям и срокам осуществления комплекс мероприятий, обеспечивающий эффективное решение внутренних или внешних корпоративных социальных задач.

Социальный пакет – это набор льгот, компенсаций, доплат, услуг (законодательно установленных и дополнительных), которые предоставляет работодатель работникам, помимо заработной платы.

Стандарт – нормативно-методический документ, устанавливающий комплекс норм, правил, требований к объекту стандартизации.

Стратегия управления персоналом – система принципов, норм, концептуальных подходов к управлению персоналом Компании, направленных на обеспечение эффективной реализации бизнес-стратегии, а также на создание условий по раскрытию человеческого потенциала для достижения целей Компании.

Структурные подразделения Компании – подразделения филиалов, дочерних и зависимых обществ (ДЗО), Отраслевых комплексов Компании, вовлеченные в процесс производства продукции и оказания услуг Компании, имеющие собственную организационную структуру, планы, персонал.

Структурное подразделение Главного офиса Компании – подразделение организационной структуры Главного офиса Компании, непосредственно подчиненное Генеральному директору Компании или заместителю Генерального директора Компании.

Топ-менеджеры – работники, занимающие руководящие должности и оказывающие наиболее существенное и непосредственное влияние на итоговые результаты деятельности Компании.

Устойчивое развитие – концепция, разработанная ООН и признающая роль бизнеса в обеспечении устойчивого развития общества. Концепция развития мирового сообщества, в которой предусматривается учет интересов не только ныне живущих, но и будущих поколений людей (выдвинута на Всемирном саммите в Рио-де-Жанейро в 1992 году).

Фонд оплаты труда – суммарные средства на оплату труда работников (фонд заработной платы) и выплаты социального характера.

Функциональные подразделения – организационные структуры, осуществляющие функциональное управление по видам деятельности в филиалах, ДЗО и Отраслевых комплексах Компании.

Список сокращений, используемых в Отчете

АК «Таймыр»	ОАО «Авиакомпания «Таймыр»
АТЭС	Азиатско-Тихоокеанское экономическое сотрудничество
ВТО	Всемирная торговая организация
ГДж/ТДж	Гигаджоули/тераджоули
ГМК «Норильский никель», Норильский никель, Компания	Горно-металлургическая компания «Норильский никель»
Группа	Группа компаний «Норильский никель»
ГОСТ	Государственный стандарт
ГСМ	Горюче-смазочные материалы
ГУ	Государственное учреждение
ГЭС	Гидроэлектростанция
ДЗО	Дочерние и зависимые общества Компании
ДМС «Лидер»	Движение молодых специалистов «Лидер»
ЕС	Европейский союз
ЗАО	Закрытое акционерное общество
ЗПМ	ООО «Завод по переработке металлолома»
ЗСК	ООО «Заполярная строительная компания»
ЗТФ	Заполярный транспортный филиал
ЗФ	Заполярный филиал
ЗАО «ФБ «ММВБ»	Фондовая биржа «Московская межбанковская валютная биржа»
КГМК	ОАО «Кольская горно-металлургическая компания»
КИСМ	Корпоративная интегрированная система менеджмента качества и экологического менеджмента ОАО «ГМК «Норильский никель»
КНР	Китайская Народная Республика
Компания	ОАО «ГМК «Норильский никель»
КСО	Корпоративная социальная ответственность
ЛБМ	Лондонская Биржа Металлов
МЗ	Медный завод
МО г. Норильск	Муниципальное образование «Город Норильск»
МОТ	Международная организация труда
МПГ	Металлы платиновой группы
МСФО	Международные стандарты финансовой отчетности
НДП	Накопительная долевая пенсия
НЗ	Никелевый завод
НИОКР	Научно-исследовательские и опытно-конструкторские разработки
НМЗ	Надеждинский металлургический завод им. Б.И. Колесникова
НМУ	Неблагоприятные метеоусловия
ННР	ООО «Норильскникельремонт»
НОК	ООО «Норильский обеспечивающий комплекс»
НПР	Норильский промышленный район
НПФ	Негосударственный пенсионный фонд
НТПО	ОАО «Норильское торгово-производственное объединение»
НТЭК	ОАО «Норильско-Таймырская энергетическая компания»
НФ	Норильский филиал
ОАО	Открытое акционерное общество
ОАО «РТС»	«Российская торговая система»
ОГК-3	Третья генерирующая компания оптового рынка электроэнергии
ООН	Организация Объединенных Наций
ООО	Общество с ограниченной ответственностью
ОПР	Общероссийский профсоюз работников производства никеля, кобальта и платиновых металлов
ОТ и ПБ	Охрана труда и промышленная безопасность
ПДВ	Предельно допустимые выбросы
РСПП	Российский союз промышленников и предпринимателей (работодателей)
Руководство	Руководство по отчетности в области устойчивого развития
РФ	Российская Федерация
СанПиН	Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы
СИЗ	Средства индивидуальной защиты
СП	Структурное подразделение
СУПБиОТ	Системы управления промышленной безопасностью и охраной труда
СФУ	Сибирский Федеральный Университет
США	Соединенные Штаты Америки
СЭМ	Система экологического менеджмента
ТБ	Техника безопасности
ТТЛ	Товарно-транспортная логистика
ТМР	Таймырский муниципальный район
ТОШ	Трудовой отряд школьников
ФОТ	Фонд оплаты труда
ЮАР	Южно-Африканская Республика
AA 1000 SES	Account Ability Stakeholder Engagement Standard
ANAB	American National Accreditation Board
ARC 7	Arctic Class 7
APEC	Asia-Pacific Economic Cooperation
DAR	Deutschen Akkreditierungs Rat (Germany)
DMS	Обогащение в тяжелых средах
EMS	Environmental Management System
GRI	Global Reporting Initiative
MSDS	Material Safety Data Sheet
NERAX Eco	Независимое Экологическое Рейтинговое Агентство
NNI	Norilsk Nickel International
PCMZ	Никель-хромсодержащая руда
PMPC	Российский морской регистр судоходства
RvA	Road voor Accreditatie (Netherlands)
RUR	Russian Ruble
TEU	Twenty-foot equivalent unit
TNMC	Tati Nickel Mining Company
UKAS	United Kingdom Accreditation Service
USD	U.S. Dollar
USRBC	U.S. Russia Business Council

Контактная информация

Открытое акционерное общество «Горно-металлургическая компания «Норильский никель»

125993, Москва, Россия,
Вознесенский переулок, 22, «Усадьба Центр»

Тел.: +7 495 787-76-67
Факс: +7 495 755-67-31
E-mail: social_report@nornik.ru

Корпоративный интернет-сайт: www.nornik.ru
Корпоративный детский интернет-сайт: www.nickelca.ru
Корпоративный блог www.norilsk-metal.livejournal.com

По любым интересующим Вас вопросам, связанным с Отчетом о КСО, Вы можете обратиться:

Управление организации труда и мотивации персонала	тел./факс: +7 495 797-86-33
Департамент по взаимодействию с федеральными и региональными органами власти	тел.: +7 495 755-67-30 факс: +7 495 786-83-65
Департамент охраны окружающей среды, промышленной безопасности и охраны труда	тел./факс: +7 495 797-82-03
Департамент по работе с инвесторами	тел.: +7 495 786-83-20 факс: +7 495 797-86-13
Управление общественных связей	тел.: +7 495 797-82-94 факс: +7 495 786-83-94

Обратная связь: ваше мнение важно для нас

Вы ознакомились с Отчетом о корпоративной социальной ответственности ГМК «Норильский никель» за 2010 год. Для Компании важно Ваше мнение о нем, и мы будем благодарны, если Вы поможете улучшить качество отчетности Компании, ответив на вопросы ниже.

Пожалуйста, отправьте заполненную форму по факсу: +7 495 7556731 или по почте: 125993, Москва, Россия, Вознесенский переулок, 22, «Усадьба Центр», ОАО «ГМК «Норильский никель» с пометкой ОТЧЕТ О КСО 2010.
Вы также можете направить данную форму по электронному адресу: social_report@nornik.ru.

1. Узнали ли Вы что-то новое о Компании из данного Отчета о КСО?

Да ❑ Нет ❑

Если да, то что именно?

2. Как Вы оцениваете Отчет о КСО с точки зрения:
5 – «отлично», 4 – «хорошо», 3 – «удовлетворительно», 2 – «неудовлетворительно»

доверия к представленным данным и информации
5 ❑ 4 ❑ 3 ❑ 2 ❑ 1 ❑

удобства поиска нужной информации
5 ❑ 4 ❑ 3 ❑ 2 ❑ 1 ❑

дизайна и структуры
5 ❑ 4 ❑ 3 ❑ 2 ❑ 1 ❑

стиля изложения
5 ❑ 4 ❑ 3 ❑ 2 ❑ 1 ❑

3. Какой из разделов Отчета о КСО был Вам наиболее интересен?

4. Назовите один факт/событие/программу, которая Вам больше всего запомнилась после прочтения Отчета о КСО?

5. Какую дополнительную информацию Вы хотели бы видеть в следующем Отчете о КСО «ГМК «Норильский никель»?

6. Ваши комментарии:

7. Вы по отношению к Компании:
Сотрудник Компании ❑
Поставщик ❑
Акционер ❑
Потребитель ❑
Представитель некоммерческой организации ❑
Житель территории расположения Компании ❑
Другое (укажите) ____________

БОЛЬШОЕ СПАСИБО!